

TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA: DIREITO A  
REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA SEM MINORAÇÃO DO  
SALÁRIO AOS PAIS OU RESPONSÁVEIS POR CRIANÇAS  
AUTISTAS

AUTISTIC SPECTRUM DISORDER: RIGHT TO  
REDUCTION OF HOURS WITHOUT MINIMIZATION OF  
SALARY FOR PARENTS OR RESPONSIBLE OF CHILDREN  
AUTISTS

<sup>1</sup>FERNANDO PAIVA GOMES DO AMARAL

<sup>2</sup>CAMILA MEDEIROS DA SILVA

<sup>3</sup>CAROLLYNE REGES MATEUS

<sup>4</sup>MARIA FERNANDA RODRIGUES DA SILVA

**Resumo:**

O presente artigo tem como objetivo analisar a ausência de aplicabilidade de leis que tratam da redução da jornada de trabalho sem a minoração do salário dos pais ou responsáveis por crianças com Transtorno do Espectro Autista, e compreender o que ocasiona essa dificuldade, sobretudo na questão do diagnóstico do Transtorno do Espectro Autista (TEA) de forma precoce. Embora as leis garantam direitos dignos as pessoas com deficiência, na prática falta aplicabilidade. O poder público não dispõe de Leis específicas sobre os trabalhadores celetista que são responsáveis por crianças com Transtorno do Espectro

---

<sup>1</sup> Especialista em Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2007), graduado em Direito pela Universidade do Tocantins (2001), professor de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Prática do Trabalho da Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida (FESAR/AFYA), Diretor da Vara do Trabalho de Redenção-PA.

<sup>2</sup> Camila Medeiros da Silva 01 graduando em Direito pela Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida (FESAR/AFYA).

<sup>3</sup> Carollayne Reges Mateus 02 graduando em Direito pela Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida (FESAR/AFYA).

<sup>4</sup> Maria Fernanda Rodrigues da Silva 03 graduando em Direito pela Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida (FESAR/AFYA).

Autista (TEA), existe apenas leis esparsas que consegue suprir esta ausência destas leis específicas. É essencial priorizar a aplicabilidade das leis para garantir os direitos dos pais ou responsáveis por crianças com Transtorno do Espectro Autista (TEA), assegurando assim uma vida digna a estas pessoas.

**Palavras-chave:**

Transtorno do Espectro Autista. Direito. Redução da Jornada de Trabalho. Leis.

**Abstract:**

This article aims to analyze the lack of applicability of laws that deal with the reduction of working hours without reducing the salary of parents or guardians of children with Autism Spectrum Disorder, and to understand what causes this difficulty, especially in the issue of diagnosis of Autism Spectrum Disorder (ASD) early. Although laws guarantee dignified rights for people with disabilities, in practice there is a lack of applicability. The public authorities do not have specific laws on CLT workers who are responsible for children with Autism Spectrum Disorder (ASD), there are only scattered laws that can make up for the absence of these specific laws. It is essential to prioritize the applicability of laws to guarantee the rights of parents or guardians of children with Autism Spectrum Disorder (ASD), thus ensuring a dignified life for these people.

**Palavras-chave:**

Autism Spectrum Disorder. Right. Reduction of Working Hours. Laws.

## **1. INTRODUÇÃO**

Para abordar a questão dos direitos dos pais com filhos diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista (TEA), é importante primeiro entender o que é o autismo. O TEA é um distúrbio do neurodesenvolvimento que afeta a comunicação, a interação social e a compreensão emocional. Nesse sentido, ele é considerado um espectro, pois os sintomas e sua gravidade variam amplamente entre os indivíduos, pois enquanto alguns

podem apresentar habilidades cognitivas excepcionais, outros enfrentam dificuldades significativas de interação e aprendizado.

Verifica-se que nos casos mais graves, as pessoas com TEA dependem totalmente de suporte e assistência para levar uma vida digna, e que o diagnóstico é realizado por meio de observação clínica, avaliação comportamental e testes de desenvolvimento. Nesse contexto, embora não exista cura, terapias podem beneficiar tanto a pessoa com autismo quanto seus pais, proporcionando conhecimento sobre como oferecer o suporte necessário e assegurar uma qualidade de vida mais adequada às suas necessidades específicas.

Apesar de a legislação garantir direitos especiais para essas crianças, o acesso a esses direitos muitas vezes é negado. Isso se deve, entre outros fatores, à falta de conhecimento sobre os direitos existentes, à escassez de investimentos na área e à carência de educadores especializados. Tal situação levanta a seguinte questão: por que, mesmo com a previsão legal, os direitos fundamentais das pessoas com TEA ainda são frequentemente desconsiderados?

É evidente que os direitos das pessoas com TEA precisam ser amplamente divulgados, pois a legislação pertinente, embora de interesse público, pode não alcançar aqueles que realmente precisam conhecer seus direitos. Quanto mais visibilidade o tema tiver, mais oportunidades haverá para que os indivíduos que enfrentam a falta de suporte possam exigir seus direitos.

A Constituição Federal, em seu artigo 227, assegura que as pessoas com deficiência têm direito à saúde, à educação e a uma vida digna. No entanto, na prática, muitos pais de crianças com TEA enfrentam dificuldades para acompanhar as sessões de terapia necessárias devido à sua carga horária de trabalho, e muitas vezes, eles não podem se ausentar, mesmo que por curtos períodos, sem que isso implique uma diminuição de seus salários.

À vista do explanado, constata-se que embora algumas normas estaduais e municipais, como o Decreto nº 61.466/2015 do Estado de São Paulo e a Lei nº

7.836/2018 do Estado do Rio de Janeiro, reconheçam o direito à redução da jornada de trabalho sem minoração da remuneração para esses pais, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que regula a jornada de trabalho em nível nacional, não prevê expressamente esse direito.

Diante disso, a questão que se impõe é: por que a CLT ainda não prevê, de maneira clara e específica, o direito dos pais com filhos diagnosticados com TEA à redução de sua jornada de trabalho sem a perda salarial ou por que não se criou ainda uma lei específica de abrangência erga omnes que aborde tal temática? A quantidade crescente de pais nessa situação e as necessidades dessa população não seriam suficientes para que o ordenamento jurídico estabelecesse e aplicasse um direito que já é reconhecido em alguns tribunais, inclusive pelo STF? Essa lacuna na legislação reflete uma necessidade urgente de mudança e de reconhecimento dos direitos dos pais e das crianças com TEA no Brasil.

## **2. CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)**

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição relacionada ao desenvolvimento neurológico, caracterizada por desafios na comunicação e na interação social, além de comportamentos, interesses ou atividades que tendem a ser restritos e repetitivos. As manifestações do TEA são diversas, e cada pessoa que convive com essa condição pode apresentar habilidades e dificuldades distintas. Com frequência, indivíduos com TEA têm obstáculos para começar e sustentar diálogos, podendo empregar uma linguagem mais literal e tendo dificuldades em captar metáforas ou expressões idiomáticas.

Ademais, é comum que enfrentem complicações para compreender normas sociais, como manter o contato visual e interpretar expressões faciais, o que pode resultar em uma preferência por atividades realizadas sozinhos. Os comportamentos repetitivos, incluindo movimentos estereotipados e um interesse profundo por tópicos específicos, são comuns. Ademais, a sensibilidade sensorial é um ponto crucial, podendo se manifestar através de reações intensas ou, ao contrário, mal percebidas a estímulos como ruídos, luminosidade e texturas. A intensidade dos sintomas apresenta grande variação entre as pessoas, evidenciando a natureza espectral do transtorno.



No Brasil, a proteção e os direitos das pessoas com TEA são assegurados por diversas legislações. A Lei nº 12.764/2012 institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, garantindo acesso a serviços de saúde, educação e assistência social, reconhecendo o TEA como uma deficiência. Em seu artigo 1, § 1º, incisos I e II dispõe sobre as especificações sobre o TEA:

Lei nº 12.764/2012. Art.1. § 1º Para os efeitos desta Lei, é considerada pessoa com transtorno do espectro autista aquela portadora de síndrome clínica caracterizada na forma dos seguintes incisos I ou II:

I - deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;

II - padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.

Nessa perspectiva, vale mencionar que o autismo é diagnosticado por meio de observação clínica, avaliação comportamental e testes de desenvolvimento, os quais sendo feitos de forma preliminar, podem ajudar significativamente no desenvolvimento do autista, embora ainda não haja cura.

Quando a criança é diagnosticada é importante que seja levada a terapias, porque o momento em que a criança está descobrindo o mundo é entre três e seis anos de idade quando está desenvolvendo quanto mais rápido diagnóstico melhor para criança, pais e responsáveis. No entanto, a DMS-5 manual de Estatística de Transtornos Mentais, criado por uma Associação Psiquiatra Americana (APA) que organiza os diagnósticos que afeta tanto a mente como os sentimentos. De acordo, com a DMS-5 o transtorno do espectro autista abrange: dificuldade na comunicação e comportamentos repetitivos o diagnóstico. O distúrbio é feito na observação do comportamento e com o decorrer do tempo em seu histórico de evolução, pois, não há um exame laboratorial que define se tem ou não autismo.

Segundo a organização da Saúde (OMS) o transtorno começa a ter manifestações aos três anos de idade, quando ainda criança. O diagnóstico clínico, conforme expõe Lord. (2020)

O diagnóstico é clínico, com base na observação do comportamento e no histórico de desenvolvimento, sendo necessária uma equipe multidisciplinar para uma avaliação abrangente. O tratamento do TEA é centrado em intervenções precoces, com foco no desenvolvimento das habilidades de comunicação, sociais e comportamentais, e pode incluir terapias comportamentais, educacionais e, em alguns casos, farmacológicas (**Lord. et al., 2020**).

Todavia, conforme explanado no estudo de Lord. (2020) em modo que resume o diagnóstico do TEA, que é um processo demorado e de complexidade.

Por outro lado, o acompanhamento e o suporte, de pais ou responsáveis por crianças que apresentam Transtorno do Espectro Autista (TEA) são extremamente importantes, uma vez que as crianças com TEA enfrentam diversos desafios na educação e no desenvolvimento. Essa assistência feita pelos pais ou responsáveis é crucial tanto para o desenvolvimento das crianças quanto para o fortalecimento da família como um todo. As necessidades de acompanhamento podem ser abordadas sob diversas perspectivas, incluindo educacional e jurídica.

No contexto educacional, é fundamental que os pais ou responsáveis participem ativamente da vida da criança com TEA, além de terem acesso a informações claras sobre os direitos de seus filhos e as responsabilidades das instituições de ensino. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394/1996) e a Política Nacional de Educação Especial garantem o direito à inclusão educacional. A elaboração de um Plano Educacional Individualizado (PEI) é uma prática recomendada, permitindo que a educação se adeque às necessidades específicas da criança. É essencial que haja uma comunicação contínua entre pais e escola, e os responsáveis têm o direito de participar ativamente do processo educativo.

Importante mencionar, que a participação dos pais nas sessões de terapia é fundamental para estabelecer um ambiente acolhedor e familiar, permitindo que a criança se sinta à vontade para se comunicar. O laço emocional que os pais têm com seus filhos contribui para a melhoria da comunicação e da confiança, fatores essenciais para o avanço

no tratamento. Ademais, os pais desempenham um papel crucial na manutenção do trabalho terapêutico fora das sessões. Eles podem implementar as estratégias e técnicas ensinadas nas terapias em casa, reforçando o aprendizado e facilitando a aplicação das habilidades desenvolvidas. Também é importante mencionar, que o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei n. 8.069/1990, em seu Artigo 4º, diz:

Art. 4º É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

Dessa forma, o ECA dispõe que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente a proteção integral. Diante disso, o acompanhamento dos pais durante as terapias é uma maneira de garantir essa proteção, assegurando que os direitos da criança sejam respeitados e promovidos. Nota-se a necessidade de acompanhamento por parte dos pais ou responsáveis por crianças com Transtorno do Espectro Autista (TEA), uma vez que o desenvolvimento dessas crianças exige atenção contínua. No entanto, muitos desses pais ou responsáveis enfrentam dificuldades para oferecer esse suporte constante, pois não conseguem se ausentar do trabalho sem sofrer descontos em seu salário. Vale destacar que esse salário é fundamental para a sobrevivência da família, tornando-se um desafio conciliar as demandas profissionais com as necessidades de acompanhamento das crianças.

### **3. JORNADA DE TRABALHO E MÉDIA SALARIAL NO BRASIL**

A jornada de trabalho no Brasil define a quantidade de horas que o funcionário dedica ao trabalho, ficando à disposição do empregador. Nesse sentido, o total de horas trabalhadas ao longo do mês, por sua vez, determina a remuneração do empregado, o que ressalta a relevância do tema, pois, além de estabelecer um controle de horas, visa inibir abusos que possam comprometer a saúde e o bem-estar do trabalhador a longo prazo.

Sendo assim, conforme os artigos 58 e 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a jornada de trabalho no Brasil tem como limite 8 horas diárias e 44 horas semanais. No entanto, a depender do regime de escala acordado entre empregador e empregado, é



possível que as jornadas sejam organizadas de maneira diferente, desde que em conformidade com a legislação vigente.

Neste contexto, é importante destacar que existem no ordenamento jurídico brasileiro diversas modalidades de jornadas de trabalho regulamentadas pela CLT, permitindo, inclusive, a realização de horas extras. Diante disso, o artigo 59 da CLT prevê que a jornada de trabalho pode ser estendida em até duas horas extras diárias mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, e que essas horas deverão ser remuneradas com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.

Dessa forma, ao tratar de jornada de trabalho, faz-se necessário também discorrer e analisar a média salarial de um empregado no Brasil, pois tal média revela aspectos importantes do mercado de trabalho, não apenas no que diz respeito à remuneração, mas também em relação a fatores como a demanda por certas profissões e quais são as qualificações exigidas atualmente.

À vista disso, para calcular a média salarial, soma-se o total dos salários pagos por uma empresa e divide-se pelo número de empregados. Contudo, tal média pode apresentar limitações, visto que há significativas disparidades salariais. Como pontua Araújo (2019), “A análise de distribuição de salários entre empregados deve considerar não apenas a média aritmética, mas também indicadores como mediana, moda e os percentis superiores e inferiores, a fim de evitar distorções causadas por salários extremos” (ARAÚJO, 2019, p. 45).

Dessa forma, a inclusão de dados como a mediana e os percentis fornece uma análise mais detalhada, revelando diferenças salariais com maior clareza, o que é particularmente importante para entender discrepâncias, como aquelas observadas entre salários de homens e mulheres ou envolvendo pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), que, dependendo do grau de dificuldade, podem ser remuneradas de forma desigual em comparação à média salarial de determinadas profissões.

Levando em consideração o explanado, observa-se que diversos fatores impactam a média salarial, destacando-se o nível de escolaridade, pois profissionais com ensino



superior, especialmente em instituições de qualidade, tendem a obter salários mais altos e a ocupar cargos melhores, tanto no setor privado quanto no serviço público.

Diante disso, conforme o IBGE, pessoas com ensino superior recebem, em média, o dobro do salário daqueles com apenas o ensino médio. Outro fator é a experiência profissional, que também é crucial na determinação da média salarial, uma vez que empresas frequentemente priorizam candidatos mais qualificados, resultando em remunerações mais vantajosas. O campo de atuação é outro fator de influência, visto que setores como tecnologia, saúde e finanças geralmente oferecem salários superiores em comparação a outras áreas.

As diferenças regionais, por sua vez, também impactam de forma expressiva as médias salariais, a exemplo disso, segundo pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2023), a região Sudeste concentra o maior número de empresas e indústrias, o que explica o salário médio superior à média nacional em estados como São Paulo, fruto do intenso desenvolvimento econômico e industrial da região. A referida pesquisa revela ainda que, na região Sul, o setor agrícola exerce papel de destaque, provocando variações nas médias salariais, enquanto o Nordeste, apesar de avanços em algumas localidades, ainda apresenta salários baixos em diversos setores.

Ademais, vale destacar também a relevância do fator gênero na análise da média salarial no Brasil, dado que de acordo com o 2º Relatório de Transparência Salarial e Critérios Remuneratórios, divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, as mulheres ainda recebem, em média, 20,7% menos que os homens nas 50.692 empresas que possuem 100 ou mais empregados. Esse levantamento, fundamentado em dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2023, foi apresentado durante o lançamento do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2024).

Dessa forma, conclui-se que o tema média salarial no Brasil é complexo, pois, embora haja previsão de igualdade salarial na Constituição Federal (art. 7º, XXX, da Constituição de 1988), a realidade demonstra um cenário distinto. Vários fatores influenciam essa desigualdade, sejam eles a região geográfica, a especialização

profissional, o gênero ou até mesmo as jornadas de trabalho diferenciadas que existem no ordenamento jurídico.

#### **4. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM MINORAÇÃO SALARIAL PARA TRABALHADORES COM FILHOS COM TEA**

A redução da jornada de trabalho sem redução salarial, especialmente no contexto dos pais ou responsáveis por crianças com Transtorno do Espectro Autista (TEA), tem gerado intensas discussões na legislação brasileira, principalmente no que se refere à conciliação entre bem-estar dos trabalhadores e produtividade. O equilíbrio entre vida profissional e pessoal é fundamental, pois a jornada de trabalho tradicional, muitas vezes excessiva, pode gerar impactos negativos na saúde física e mental dos empregados, o que, por sua vez, afeta sua produtividade.

Nesse cenário, as propostas de redução de carga horária sem prejuízo salarial visam proporcionar aos trabalhadores mais tempo para lazer, descanso e cuidado com os filhos, promovendo uma melhor qualidade de vida e, conseqüentemente, maior engajamento e criatividade no trabalho. Isso beneficia não apenas os empregados, mas também os empregadores, que, ao contar com uma equipe descansada e motivada, podem alcançar melhores resultados a longo prazo.

A redução da jornada de trabalho sem diminuição salarial é uma medida que, se implementada de forma eficaz, pode trazer ganhos significativos para ambas as partes, trabalhadores e empresas. No caso de pais ou responsáveis por crianças com TEA, a redução se torna ainda mais importante, pois esses pais enfrentam desafios diários e exigem maior tempo para os cuidados especiais que seus filhos necessitam. Nesse sentido, a diminuição da carga horária não só favorece o bem-estar do trabalhador, mas também promove a dignidade e a qualidade de vida dessas famílias.

A criação de um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável surge como uma estratégia vantajosa no cenário atual, em que a valorização do ser humano é cada vez mais reconhecida como crucial para o sucesso das organizações. A Proposta de Lei 1105/2023, que prevê a possibilidade de redução da jornada semanal para até 4 dias, sem redução salarial, tem ganhado destaque no Congresso Nacional e reflete a crescente importância

do tema. Para que essa mudança se concretize, seria necessário que fosse feita por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Embora a legislação brasileira, em geral, ofereça uma base sólida para a proteção dos direitos das pessoas com TEA, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ainda não contempla uma norma específica que permita a redução da jornada de trabalho, sem diminuição salarial, para pais ou responsáveis por crianças com TEA que necessitam de acompanhamento contínuo.

Diante do exposto, é importante destacar que, embora não exista uma legislação específica, tanto a legislação quanto a jurisprudência no Brasil respaldam o direito do trabalhador à redução da jornada de trabalho sem diminuição salarial, como será demonstrado a seguir.

#### 4.1. NORMAS NACIONAIS APLICADAS

No ramo do direito à redução da carga horária de trabalho sem a minoração salarial para os pais ou responsáveis por crianças com Transtorno do Espectro Autista (TEA) é um tema regulado por legislações federais e estaduais, além de decisões judiciais e normativas em alguns casos já analisados.

Sob a ótica da Constituição de 1988, existe normas que versão sobre o tema no seu sentido amplo, uma delas está consolidada no artigo 227, que diz:

Art. 227: A Constituição estabelece a prioridade absoluta dos direitos das crianças, adolescentes e pessoas com deficiência, determinando à família, à sociedade e ao Estado a garantia de seus direitos à saúde, à educação e à dignidade.

Neste artigo, são abordados alguns direitos relacionados ao tema, destacando a garantia de acesso à saúde, à educação e à dignidade para pessoas com deficiência. Nesse contexto, a proteção da dignidade das pessoas com TEA é fundamental, estendendo-se também aos pais ou responsáveis por essas crianças, que necessitam de acompanhamento contínuo. Assim, o artigo enfatiza que a dignidade é uma garantia tanto para as pessoas com TEA quanto para seus pais ou responsáveis, que precisam de mais tempo para cuidar e estar com seus filhos.



Outro dispositivo da Constituição de 1988 que aborda a questão dos direitos dos pais ou responsáveis por crianças com TEA é o Artigo 7º, inciso XX, que trata da jornada de trabalho. O texto diz:

Art. 7º, inciso XX: "Garante a proteção do trabalho da mulher, inclusive em relação à conciliação entre maternidade e emprego", o que pode ser utilizado como fundamento em algumas decisões judiciais.

A partir desse artigo, é evidente que a Constituição Federal já prevê a proteção da conciliação entre jornada de trabalho e maternidade. Embora o dispositivo se refira especificamente à mulher, o princípio de proteção à família e à conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares pode ser interpretado de forma a beneficiar os pais ou responsáveis por crianças com TEA, permitindo-lhes pleitear a redução da jornada de trabalho sem diminuição salarial.

É importante ressaltar que o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) assegura a proteção da dignidade das crianças, incluindo aquelas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Além disso, a família também deve ser protegida. O Artigo 4º do ECA (Lei nº 8.069/1990) estabelece que:

Art. 4º. É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

Esse artigo evidencia o compromisso do Estado e da sociedade em garantir os direitos fundamentais das crianças e adolescentes, incluindo aquelas com TEA, e reconhece a importância da proteção à família no cumprimento desses direitos.

Já por outra perspectiva, a **Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência nº 13.146/2015**, fala sobre a pessoa com deficiência e quais os direitos que ela garante. Essa lei garante diversos direitos às pessoas com deficiência, sendo o Transtorno do Espectro Autista considerado uma deficiência para efeitos legais (art. 2º, § 2º). Ela pode ser usada como argumento para a proteção dos direitos laborais dos pais e responsáveis por crianças com TEA. Importante ressaltar, que devido a lacuna existente na CLT, esta lei é utilizada para fundamentar as decisões proferidas favoravelmente aos pais ou responsável por

criança com TEA, que buscam na justiça o direito da diminuição da jornada de trabalho sem a minoração do salário.

Nesse mesmo viés, a **Lei Berenice Piana nº 12.764/2012**, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e considera os autistas como pessoas com deficiência para todos os efeitos legais. Em seu artigo 3º da lei prevê a obrigatoriedade de assistência integral à saúde da pessoa com TEA, o que pode ser argumentado para fundamentar a necessidade de os pais ou responsáveis acompanharem o tratamento do filho, justificando a redução de carga horária.

Por outro lado, a Lei nº 13.638/2018 estabelece medidas de proteção para servidores públicos federais que são pais ou responsáveis por pessoas com TEA. Essa legislação garante que esses responsáveis possam acompanhar seus filhos sem sofrer prejuízos em sua remuneração ou na compensação das horas de ausência. Com isso, a lei assegura um equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais, permitindo que os servidores cumpram seu papel de cuidado sem comprometer suas condições de trabalho.

A vista do explanado, alguns estados e municípios têm legislações específicas que garantem a redução da carga horária a servidores públicos que sejam pais ou responsáveis por crianças com deficiência, inclusive com TEA. Exemplos incluem o Estado de São Paulo (Decreto nº 61.466/2015) e o Estado do Rio de Janeiro (Lei nº 7.836/2018), que asseguram esse direito. No entanto, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que regula a jornada de trabalho em nível nacional, não prevê expressamente esse direito. Mas é importante mencionar, que pode haver convenções coletivas ou acordos individuais de trabalho que prevejam essa possibilidade, especialmente em empresas que adotam políticas de responsabilidade social e apoio às famílias de pessoas com deficiência.

Por último, existe o **Decreto nº 6.949/2009** que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, um marco importante no reconhecimento e promoção dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil. A convenção foi adotada pela Assembleia Geral da ONU em 2006 e ratificada pelo Brasil em 2008.

#### **Principais Pontos do Decreto:**

1. **Direitos Humanos:** A convenção reafirma que as pessoas com deficiência devem gozar de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com as demais pessoas.
2. **Acessibilidade:** Estabelece a importância da acessibilidade em todos os aspectos da vida, incluindo o ambiente físico, transporte, informação e comunicação.
3. **Inclusão Social:** Promove a inclusão plena e efetiva na sociedade, reconhecendo que as pessoas com deficiência devem participar da vida política, social, econômica e cultural.
4. **Não Discriminação:** Proíbe toda forma de discriminação contra pessoas com deficiência e promove a igualdade de oportunidades.
5. **Proteção e Promoção:** O Estado deve adotar medidas para proteger e promover o exercício dos direitos das pessoas com deficiência, incluindo a criação de políticas públicas específicas.

A promulgação desse decreto reforça o compromisso do Brasil em garantir os direitos das pessoas com deficiência, alinhando-se às diretrizes internacionais e promovendo uma sociedade mais inclusiva. Além disso, a convenção serve como base para a formulação de políticas públicas, legislação e ações voltadas para a promoção da cidadania e dignidade das pessoas com deficiência. Dessa forma, este decreto é utilizado para fundamentar algumas decisões que tratava sobre tema da diminuição da jornada de trabalho, pois fala sobre as proteções que as pessoas com deficiência têm, como a TEA é considerado deficiência o decreto se estende a estes também.

Diante do exposto, é evidente que há uma lacuna legislativa em nível nacional em relação à possibilidade de redução da jornada de trabalho, sem diminuição salarial, para pais ou responsáveis por crianças com Transtorno do Espectro Autista que trabalham no regime celetista. Atualmente, essa garantia está prevista apenas para servidores públicos federais, embora possa ser estendida a trabalhadores celetistas. Essa extensão já tem sido observada em decisões judiciais, que utilizam os instrumentos legais disponíveis para assegurar esse direito.

#### 4.2. NORMAS INTERNACIONAIS APLICADAS

Nos Estados Unidos, especialmente no estado de Nova York, os direitos das pessoas com deficiência, incluindo crianças com Transtorno do Espectro Autista (TEA), são



garantidos por legislações federais e estaduais. Essas leis asseguram o direito à acomodação razoável no ambiente de trabalho, permitindo que pais ou responsáveis equilibrem suas responsabilidades familiares e profissionais. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que proíbe a discriminação em diversas áreas, incluindo no emprego, também abrange situações em que pais ou responsáveis por crianças com deficiência necessitam de ajustes em suas condições de trabalho. De acordo com essa legislação, as empresas de Nova York são obrigadas a fornecer adaptações razoáveis para pais e responsáveis por crianças com deficiência, incluindo aquelas com TEA. Assim, pode ser considerada a redução da carga horária sem a diminuição salarial, caso seja necessário para o cuidado da criança, desde que não sobrecarregue excessivamente o empregador. É fundamental que ambos os lados sejam avaliados, a fim de garantir que não haja prejuízos para nenhuma das partes envolvidas.

Vale destacar que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi ratificada no Brasil pelo Decreto nº 6.949/2009, marcando um importante avanço na proteção dos direitos das pessoas com deficiência no país. Em paralelo, nos Estados Unidos, a Lei dos Americanos com Deficiência (ADA - Americans with Disabilities Act), promulgada em 1990, é uma das legislações federais mais importantes para a proteção dos direitos das pessoas com deficiência. O ADA proíbe a discriminação com base em deficiência em várias áreas, incluindo no emprego. Embora a lei se aplique diretamente às pessoas com deficiência, ela também pode ser utilizada como base para solicitações de adaptações razoáveis no ambiente de trabalho para pais ou responsáveis por crianças com TEA. Sob essa legislação, os empregadores devem oferecer ajustes razoáveis, como horários de trabalho flexíveis ou redução de carga horária, sem que haja penalização ou diminuição salarial.

Ademais, em Nova York, existe a política de licença familiar remunerada, implantada em 2018, que oferece aos trabalhadores tempo remunerado para cuidar de familiares com condições graves de saúde, incluindo filhos com Transtorno do Espectro Autista. Embora essa licença seja temporária e não implique uma redução permanente da jornada de trabalho, ela permite a flexibilização da carga horária para pais e responsáveis que necessitam de mais tempo para cuidar de seus filhos com necessidades especiais. Isso

representa uma ferramenta importante para esses trabalhadores, que podem usufruir desse benefício para prestar o acompanhamento contínuo que seus filhos exigem.

Outro exemplo relevante é a proteção oferecida nos acordos coletivos. Em alguns acordos sindicais e contratos coletivos de trabalho em Nova York, são previstos benefícios adicionais para pais de crianças com deficiência, incluindo aquelas com TEA. Esses acordos podem incluir ajustes na jornada de trabalho ou até a possibilidade de redução de carga horária sem perda salarial. Tais benefícios podem se aplicar tanto ao setor público quanto ao privado, sendo uma medida fundamental para pais ou responsáveis por crianças com necessidades especiais.

Dessa forma, fica evidente que, tanto nos Estados Unidos quanto em outras jurisdições, existem legislações que promovem a proteção aos pais ou responsáveis por crianças com TEA de maneira eficaz. Esses exemplos podem servir de base para a implementação de políticas similares no Brasil, garantindo a equidade e a proteção dos direitos de todos os cidadãos.

#### 4.3. JURISPRUDÊNCIAS

O direito à redução da carga horária sem minoração do salário para pais ou responsáveis por crianças com Transtorno do Espectro Autista (TEA) tem sido objeto de diversas decisões judiciais no Brasil. A jurisprudência sobre o tema, embora não esteja consolidada uniformemente em todas as esferas, tem avançado principalmente no âmbito do serviço público.

Em decisões recentes, o STF tem reconhecido o direito à redução da jornada de trabalho de servidores públicos que são pais de crianças com deficiência, inclusive com TEA, sem a correspondente redução salarial. Esse direito se baseia no princípio da dignidade da pessoa humana e na proteção integral da criança e do adolescente, conforme previsto na Constituição Federal. Veja exemplo a seguir:

RE 1476007

Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI

Julgamento: 08/02/2024

Publicação: 14/02/2024

#### Decisão

Lyra de Freitas interpõe recurso extraordinário, com fundamento na alínea “a” do permissivo constitucional, contra acórdão proferido pela Quarta Turma do Tribunal Regional Federal da 5ª Região, assim ementado: “UFPE. PROFESSORA. PLEITO DE REDUÇÃO DE JORNADA LABORAL DE 40 PARA 20 HORAS SEMANAIS, COM A MANUTENÇÃO DA REMUNERAÇÃO. SERVIDORA QUE POSSUI FILHO MENOR PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS - TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA. LEI Nº 1.3370/2016. O PARÁGRAFO 3º DO ART. 98, DA LEI 8.112/90 ESTENDEU AO SERVIDOR QUE TENHA CÔNJUGE, FILHO OU DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA, O DIREITO A HORÁRIO ESPECIAL SEM A NECESSIDADE DE COMPENSAÇÃO. EXIGÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA NECESSIDADE DE REDUÇÃO POR LAUDO MÉDICO OFICIAL. ELEMENTO DE PROVA INEXISTENTE NOS AUTOS. 1. Trata-se de apelação de sentença que deferiu o pedido de urgência para assegurar a imediata redução da jornada de trabalho da autora na UFPE de 40 (quarenta) para 20 (vinte) horas semanais, sem redução de remuneração e sem necessidade de compensação de horários e julgo procedente a pretensão autoral, extinguindo o processo com resolução do mérito. 2. A UFPE alega, em suas razões de apelo: a) que a redução de jornada de trabalho

Por outro lado, em alguns casos também têm reconhecido, especialmente para empregados em empresas públicas e de economia mista, o direito à flexibilização de jornada para pais de crianças com TEA, embora essas decisões ainda sejam menos frequentes em relação ao setor privado. No Brasil, não existe uma legislação específica que garanta a redução da carga horária de trabalho sem a redução do salário para os responsáveis por filhos autistas. No entanto, é importante ressaltar que o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e a Constituição Federal asseguram a proteção e os direitos das crianças e adolescentes, incluindo aquelas com autismo. Nessa linha de intelecção o Tribunal Superior do Trabalho vem decidindo reiteradamente que o responsável pelo incapaz, que necessite de constantes cuidados no seu dia a dia, tem direito a ter de ter sua jornada de trabalho flexibilizada sem prejuízo da remuneração, com vistas a amparar a pessoa com deficiência conforme diz a Jurisprudência da 3ª Turma, do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. AUTORA MÃE DE CRIANÇA COM SÍNDROME DE DOWN E BEXIGA NEUROGÊNICA. PRETENSÃO DE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, SEM DIMINUIÇÃO PROPORCIONAL DA REMUNERAÇÃO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA IGUALDADE MATERIAL E DA ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL. APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. EXTENSÃO DO DIREITO AO CUIDADOR. PONDERAÇÃO DOS INTERESSES EM CONFLITO. THE COST OF CARING.



(...)

(TST - RR: XXXXX20185150090, Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 02/06/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 07/06/2021)

Dessa forma, fica claro que de acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, é admissível que a família, a principal célula social tutelada pela Constituição, sobretudo os genitores, possam conviver com a situação do filho ser autista, e que aqueles tenham a sua jornada de trabalho reduzida sem ter a minoração do salário para que consiga acompanhar o filho nas terapias e também no seu desenvolvimento, quer seja no âmbito social, quer seja no âmbito familiar.

Já na esfera dos Tribunais trabalhista, já houve decisões que versam sobre a redução da jornada de trabalho, sem diminuição salarial, para pais ou responsáveis por crianças com Transtorno do Espectro Autista.

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região reconheceu o direito de uma empregada pública à redução da jornada de trabalho sem compensação, tendo como justificativa a necessidade de cuidado integral com seus filhos diagnosticados com Necessidades Especiais. A decisão destacou a necessidade de garantir o tratamento adequado e a convivência familiar, e que o Estado tem o dever de oferecer condições para que o servidor cuide de seus dependentes com deficiência. Veja o que diz a decisão:

RECURSO ORDINÁRIO. EMPREGADA PÚBLICA. FILHOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. REGIME CELETISTA. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. DIREITO FUNDAMENTAL. INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA E ANALÓGICA DE CONSTITUCIONAIS E FEDERAIS COGENTES DE PROTEÇÃO À CRIANÇA E AO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL. PRINCÍPIO DA MÁXIMA EFETIVIDADE DAS NORMAS. OFENSA À LEGALIDADE ADMINISTRATIVA. INOCORRÊNCIA.

(...)

EMPREGADA PÚBLICA. FILHOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA SEM COMPENSAÇÃO. ART. 98, §§ 2º E 3º, DA LEI 8.112/90. APLICAÇÃO ANALÓGICA. PRINCÍPIO DA ISONOMIA E DA PREVALÊNCIA DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS E DO DIREITO SOCIAL.

(...)

(TRT da 10ª Região, Recurso Ordinário n. 0000922-28.2019.5.10.0016 DF, rel. Des. Dorival Borges de Souza Neto, j. 8-7-2020, Dje 18-7-2020).

O TRT assegurou a empregada pública em regime celetista, o direito à redução de jornada sem compensação, para garantir os direitos fundamentais das crianças com necessidades especiais e de seus responsáveis. Essa interpretação se baseia em uma aplicação analógica das disposições que favorecem servidores públicos civis da União, ampliando a proteção aos empregados públicos nessa mesma condição. Essa abordagem reforça a importância de assegurar um ambiente que respeite as necessidades específicas das famílias, promovendo a inclusão e a efetividade dos direitos sociais.

## **5. CONCLUSÃO**

Diante do exposto, fica claro que, devido à extensa carga horária de trabalho, os pais ou responsáveis por crianças com Transtorno do Espectro Autista (TEA) enfrentam desafios significativos ao tentar equilibrar suas obrigações profissionais com as necessidades especiais de cuidado dessas crianças. O desenvolvimento dessas crianças exige atenção constante e um acompanhamento que pode incluir visitas regulares a médicos, terapias específicas e um ambiente adequado que favoreça seu crescimento. Esse tipo de cuidado demanda um tempo considerável, que muitas vezes não pode ser conciliado com a jornada de trabalho tradicional.

Embora a legislação brasileira já reconheça direitos para pessoas com deficiência, a carga horária dos pais ou responsáveis por crianças com TEA ainda carece de regulamentação mais abrangente. Embora existam propostas de lei sendo discutidas, a situação ainda permanece sem uma solução definitiva, deixando essas famílias em uma posição vulnerável. Essa falta de regulamentação pode resultar em dificuldades financeiras para os pais, que se veem forçados a escolher entre suas obrigações profissionais e as necessidades emocionais e físicas de seus filhos.

Nesse contexto, a negociação coletiva se torna uma ferramenta fundamental. Os sindicatos têm um papel crucial ao buscar acordos que garantam a redução da jornada de trabalho sem que isso resulte em perda salarial. Essas convenções devem levar em consideração as particularidades das famílias com crianças com TEA, buscando soluções que atendam às suas necessidades específicas.

A possibilidade de diminuir a carga horária, sem comprometer o salário, não é apenas uma questão de justiça social; trata-se de um passo importante em direção à

inclusão e ao reconhecimento das necessidades dessas famílias. Essa mudança pode não apenas proporcionar um melhor suporte para o desenvolvimento das crianças, mas também promover um ambiente de trabalho mais humano e compreensivo, onde os direitos dos pais e responsáveis são respeitados. Portanto, a luta por uma legislação mais justa e a busca por acordos coletivos se mostram essenciais para garantir um futuro mais equilibrado e inclusivo para todos.

## REFERÊNCIAS

**AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION.** (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (5 th et. Al). Arlington, VA: American Psychiatric Publishong.

**AMERICA.GOV.** Esta lei de 1990 voltada para pessoas com deficiência marcou uma nova era. Disponível em:

**ARAÚJO, Pedro.** *Economia do trabalho: fundamentos e aplicações*. Rio de Janeiro: Atlas, 2019.

ARAÚJO, A. Análise da Distribuição Salarial no Brasil: Uma Abordagem Quantitativa. *Revista Brasileira de Economia*, v. 75, n. 1, p. 45-60, 2019.

BERNIER, Raphael A.; DAWSON, Geraldine; NIGG, Joel T. O que a ciência nos diz sobre o transtorno do espectro autista: fazendo as escolhas certas para o seu filho. Porto Alegre: ArtMed, 2021. E-book. ISBN 9786558820215. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558820215/>. Acesso em: 06 out. 2024.

**BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.



BRASIL. **Lei n. 12.764, de 27 de dezembro de 2012.** Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12764.ht](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.ht). Acesso em: 10 de out. de 2024.

BRASIL. Lei n. 13.146, de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 10 de out. de 2024.

BRASIL. **LEI Nº 13.638, DE 22 DE MARÇO DE 2018.** Altera a Lei nº 8.686, de 20 de julho de 1993, para estabelecer novo valor para a pensão especial devida à pessoa com a deficiência física conhecida como Síndrome da Talidomida, instituída pela Lei nº 7.070, de 20 de dezembro de 1982. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13638](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13638). Acesso em: 10 de out. de 2024.

BRASIL. **Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: 19 [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 10 de out. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 13726820195220005. Ornada De Trabalho. Redução Para Cuidado De Filho Portador De Deficiência (Autismo). Relator: Min. Delaide Alves Miranda Arantes, 22 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1470785392>. Acesso em: 24 de out. de 2024.

BRASIL. **LEI Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990.** Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8069.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm) Acesso em: 28 de out. de 2024.

DECRETO Nº 61.466, DE 02 DE SETEMBRO DE 2015. Dispõe sobre a admissão, a contratação de pessoal e o aproveitamento de remanescentes na Administração direta, indireta e fundacional do Estado. Disponível em: [Decreto nº 61.466, de 02 de setembro de 2015 - Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo](#). Acesso em 24 de out. de 2024.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Pesquisa sobre Impactos Regionais na Média Salarial Brasileira. Fundação Getúlio Vargas, 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Relação entre Escolaridade e Salário no Brasil. IBGE, 2023.

LORD, C.; et al. Autism spectrum disorder diagnosis and treatment. Journal of Clinical Psychiatry, v. 81, n. 3, 2020.

MACHADO, Costa; ZAINAGHI, Domingos S. **CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. 15th ed. Barueri: Manole, 2024. E-book. p.Capa. ISBN 9788520461907. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520461907/>. Acesso em: 28 out. 2024.

MANOLE, Editoria Jurídica da E. CLT: Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. 9th ed. Barueri: Manole, 2024. E-book. p.Capa. ISBN 9788520462539. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520462539/>. Acesso em: 30 out. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Mulheres ganham 20,7% menos que homens em empresas com mais de 100 funcionários, aponta 2º relatório de transparência salarial. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/mulheres-ganham-20-7-menos-que-homens-em-empresas-com-mais-de-100-funcionarios-aponta-2deg-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 31 out. 2024.

MONTENEGRO, Maria A.; CELERI, Eloisa Helena R V.; CASELLA, Erasmo B. Transtorno do Espectro Autista - TEA: Manual Prático de Diagnóstico e Tratamento. Rio de Janeiro: Thieme Revinter, 2018. E-book. ISBN 9788554650827. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788554650827/>. Acesso em: 06 out. 2024.

MORAES, Alexandre de. Direitos Humanos Fundamentais. 12th ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2021. E-book. p.iv. ISBN 9788597026825. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597026825/>. Acesso em: 30 out. 2024.

ROMAR, Carla Teresa M. Direito do trabalho. (Coleção esquematizado®). [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 24 de out. de 2023.

Transtorno do espectro autista. Secretária da saúde. Disponível em: <https://www.saude.pr.gov.br/Pagina/Transtorno-do-Espectro-Autismo-TEA>. Acesso em: 24 de out. de 2024.