XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS II

ADRIANA FASOLO PILATI

FERNANDO GUSTAVO KNOERR

JOSÉ ALCEBIADES DE OLIVEIRA JUNIOR

Copyright © 2024 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS II

[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Adriana Fasolo Pilati, Fernando Gustavo Knoerr, José Alcebiades De Oliveira Junior – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-977-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – 2. Direitos sociais. 3. Políticas públicas. XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU (2: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS II

Apresentação

É com grande satisfação que apresentamos os Anais do Grupo de Trabalho "Direitos Sociais e Políticas Públicas II", realizado no dia 19 de setembro, das 14h às 18h. Este grupo de trabalho contou com a coordenação da Professora Doutora Adriana Fasolo Pilati (Universidade de Passo Fundo), do Professor Doutor Fernando Gustavo Knoerr (Centro Universitário Curitiba), e do Professor José Alcebiades de Oliveira Junior (Universidade Federal do Rio Grande do Sul e Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões).

O objetivo deste grupo foi proporcionar um espaço de debate acadêmico e interdisciplinar, abordando temas fundamentais relacionados aos direitos sociais e às políticas públicas, buscando integrar teoria e prática, com foco em soluções para os desafios contemporâneos enfrentados pela sociedade.

O grupo contemplou uma ampla gama de temas que evidenciam a complexidade e a transversalidade das políticas públicas na atualidade. Com o intuito de promover o acesso às contribuições teóricas e empíricas aqui debatidas, apresentamos a seguir os títulos dos trabalhos e seus respectivos autores:

1. Estado e Políticas Públicas: Pelas Garantias dos Direitos Fundamentais - José Alcebiades de Oliveira Junior e Luciana Antunes Neves Maia;

2. Direito ao Desenvolvimento Socioemocional na Primeira Infância - Ivania Lucia Silva Costa;

3. Descriminalização das Drogas: Estudo Comparado em Vista da Atuação Médica como Forma de Política de Saúde Pública - Flávio Dias de Abreu Filho;

4. Desigualdades Educacionais e Marcadores Sociais de Poder e Dominação na Educação Básica em Contexto Brasileiro - Thais Janaina Wenczenovicz e Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira;

5. Desafios, Perspectivas e Estratégias para Cidades Resilientes: Os Impactos das Mudanças Climáticas sobre o Direito à Moradia - Sabrina Lehnen Stoll, Carina Lopes de Souza e Elenise Felzke Schonardie;

6. As Políticas Públicas de Acesso à Saúde: O Sistema NatJus - Sílzia Alves Carvalho, Marília Mathias de Azevedo Roiz;

7. Controle Social: Estudo de Caso do Conselho de Saúde de Porto Alegre (RS) - Alessandra Knoll e Luiz Henrique Urquhart Cademartori;

8. As Políticas Públicas de Transferência de Renda e Proteção Social - Anna Paula Bagetti Zeifert e Vitória Agnoletto;

9. As Enchentes no Rio Grande do Sul em 2024: Uma Análise sobre Políticas Públicas, Saúde Mental e a Ecoansiedade - Letícia Thomasi Jahnke Botton e Isabel Christine Silva de Gregori;

10. Ações Afirmativas no Brasil: Aspectos Sociais e Jurídicos da Heteroidentificação - Heron José de Santana Gordilho, Fernando Luiz Sampaio dos Santos e Ilton Vieira Leão;

11. Acesso das Pessoas Negras ao Direito de Saúde: Análise do Atendimento à Luz das Diretrizes da Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (PNSIPN) - Marinês Lopes de Rosa, Ana Carolina Giudice Beber e João Rúrick Araújo Silva;

12. A Semântica da Política Pública de Educação no Sistema Prisional - Leila Maria De Souza Jardim

13. A Proteção Jurídica dos Povos Indígenas: O Estado da Arte no Brasil e Argentina - Luiza Andreza Camargo de Almeida

14. A Normatização para o Acesso à Saúde através do Poder Judiciário - Nilo Kazan De Oliveira

15. A Efetivação do Direito Social ao Trabalho às Pessoas com Altas Habilidades e a (In) Existência de Legislação e Políticas Públicas Laborais Específicas no Brasil - Victor Hugo de Almeida, Eliana dos Santos Alves Nogueira e Ana Clara Tristão

16. A Educação para o Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 e as Diretrizes Nacionais para Educação Básica - Caroline Sampaio Pecanha Schierz, Mateus Eduardo Siqueira Nunes Bertoncini e Fábio André Guaragni.

Os trabalhos apresentados, portanto, refletem a diversidade de enfoques e a profundidade das análises, com contribuições de pesquisadores de diversas instituições renomadas do país. A pluralidade dos temas demonstra a relevância e a atualidade dos debates, sempre com o propósito de contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa, na qual os direitos sociais sejam efetivamente garantidos a todos.

Professora Doutora Adriana Fasolo Pilati

Universidade de Passo Fundo

Professor Doutor Fernando Gustavo Knoerr

Centro Universitário Curitiba

Professor José Alcebiades de Oliveira Junior

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

A EFETIVAÇÃO DO DIREITO SOCIAL AO TRABALHO ÀS PESSOAS COM ALTAS HABILIDADES E A (IN)EXISTÊNCIA DE LEGISLAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS LABORAIS ESPECÍFICAS NO BRASIL

THE REALIZATION OF THE SOCIAL RIGHT TO WORK FOR PEOPLE WITH HIGH ABILITIES AND THE (IN)EXISTENCE OF SPECIFIC LEGISLATION AND PUBLIC LABOR POLICIES IN BRAZIL

Victor Hugo de Almeida [1]
Eliana dos Santos Alves Nogueira [2]
Ana Clara Tristão [3]

Resumo

O Direito do Trabalho tem buscado promover medidas inclusivas para trabalhadores com alguma vulnerabilidade, contudo, pouco se verifica em relação a trabalhadores com altas habilidades, cujos sujeitos enfrentam igualmente, embora por outras razões, desafios para a efetivação do direito social ao trabalho. São pessoas com uma condição neurológica diferente e problemas de acesso e retenção de emprego em decorrência da inobservância de suas necessidades e dos riscos labor-ambientais aos quais estão suscetíveis, cujo desafios contribuem para o isolamento a rejeição dessas pessoas e, consequentemente, para o desenvolvimento de patologias. Todavia, a essas pessoas deve ser garantido o direito social ao trabalho digno, previstos na Constituição Federal brasileira de 1988, visando à efetivação da isonomia material prevista em seu art. 5º, caput. Diante desse quadrante, busca-se analisar as características biopsicossociais, os principais desafios enfrentados no contexto laboral e a (in)existência de legislação e políticas públicas para a efetivação do direito social ao trabalho às pessoas com altas habilidades, à luz das responsabilidades compartilhadas entre o Poder Público e a sociedade. Quanto aos procedimentos metodológicos, adotam-se, como métodos de procedimento, a pesquisa bibliográfica e a documental; e, como métodos de abordagem, respectivamente, o dedutivo e o indutivo. Conclui-se que, conquanto esses sujeitos também ostentem vulnerabilidades, carecendo de ações sociais específicas, suas necessidades não são integralmente amparadas pela legislação e pelas políticas públicas laborais existentes; as principais medidas e ações direcionadas a esses indivíduos concentram-se na área da educação, desnudando a necessidade de ampliação para outros quadrantes sociais.

Palavras-chave: Direito social ao trabalho, Pessoas com altas habilidades, Políticas públicas, Responsabilidades

---

[1] Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - Largo São Francisco (FDUSP). Docente e pesquisador na UNESP.

[2] Doutora em Direito do Trabalho pela Università Sapienza di Roma (Itália). Docente e pesquisadora na UNESP.

[3] Doutoranda e Mestra em Direito pela Universidade Estadual Paulista (UNESP).

Abstract/Resumen/Résumé

Labor law has sought to promote inclusive measures for workers with some vulnerability, but little has been done in relation to workers with high abilities, whose subjects also face challenges in making the social right to work a reality, albeit for different reasons. They are people with a different neurological condition and problems in accessing and retaining employment due to non-compliance with their needs and the work-environment risks to which they are susceptible, whose challenges contribute to their isolation and rejection and, consequently, to the development of pathologies. However, these people must be guaranteed the social right to decent work, provided for in the Brazilian Federal Constitution of 1988, with a view to realizing the material isonomy provided for in Article 5. In this context, we seek to analyze the biopsychosocial characteristics, the main challenges faced in the work context and the (in)existence of legislation and public policies to make the social right to work effective for people with high abilities, in the light of the shared responsibilities between the public authorities and society. As for the methodological procedures, bibliographical and documentary research were adopted as procedural methods, and the deductive and inductive methods of approach respectively. The conclusion is that, although these individuals are also vulnerable and need specific social actions, their needs are not fully covered by legislation and existing public labor policies; the main measures and actions aimed at these individuals are concentrated in the area of education, revealing the need to expand to other social areas.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Social right to work, People with high abilities, Public policies, Responsibilities

1 INTRODUÇÃO

Consoante à Teoria da Perspectiva Labor-ambiental (Almeida, 2013), dentre os componentes do meio ambiente do trabalho encontram-se os aspectos organizacionais, biogenéticos, psicológicos e comportamentais, em razão de o meio ambiente do trabalho não ser apenas constituído por aspectos ambientais, mas, também, por aspectos pessoais dos trabalhadores. Em decorrência dessa inter-relação contínua, dinâmica e inafastável, trabalhador e meio ambiente do trabalho dialogam, influenciam-se e se transformam a todo o momento.

Por isso, o trabalho e o meio no qual ele se efetiva são elementos fundamentais do desenvolvimento humano, não apenas pelo fato de o trabalhador dedicar a maior parte de seu dia (e de sua vida) ao labor, mas, também, porque é por meio do trabalho que o ser humano alcança a melhoria de sua qualidade de vida, o desenvolvimento e a prosperidade pessoal e social e, em suma, a dignidade humana, valor supremo firmado em diversos ordenamentos jurídicos, incluindo a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB), ao lado dos valores sociais do trabalho (art. 1º, incisos III e IV).

A partir dessas conexões e do disposto no art. 6º da CRFB[1], constata-se ter o Texto Constitucional de 1988 consagrado o direito ao trabalho como um direito social fundamental, o que, por si só, não garante a sua efetividade, cuja concretização dependente de ações e políticas públicas compartilhadas entre os setores públicos e a sociedade.

Diante disso, o Direito do Trabalho tem buscado promover medidas inclusivas para trabalhadores com alguma vulnerabilidade, como, por exemplo, com deficiência nas suas diversas modalidades. Todavia, pouco se tem verificado em relação a pessoas com altas habilidades[2], cujos sujeitos enfrentam igualmente, embora por outras razões, desafios para a inclusão e manutenção no universo do trabalho.

Apesar disso, a tais trabalhadores devem ser garantidos os direitos sociais fundamentais ao trabalho digno (art. 1º, inciso IV; art. 5º, inciso XIII; art. 6º; art. 7º, inciso XII; da CRFB) e ao meio ambiente do trabalho equilibrado (artigos 225 e 200, inciso VIII, da CRFB), resguardados pela CRFB, de modo a efetivar a plena inclusão labor-ambiental, que

[1] "Art. 6º São **direitos sociais** a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição" (Brasil, 1988, grifo nosso).

[2] A literatura também adota outras terminologias, como, por exemplo, trabalhadores talentosos e trabalhadores superdotados (Andrade; Marin, 2020; Branco; Tassinari; Conti; Almeida, 2017; Jaffré, 2019; Mendonça, 2008).

não se esgota apenas no acesso ou ingresso ao trabalho, mas também se perfaz em condições isonômicas, dignas e adequadas.

Assim, o objetivo do presente artigo é analisar as características biopsicossociais, os principais desafios enfrentados no contexto laboral e a (in)existência de normas específicas e políticas públicas para a efetivação do direito social ao trabalho às pessoas com altas habilidades, à luz das responsabilidades compartilhadas entre o Poder Público e a sociedade.

Quanto aos procedimentos metodológicos, adota-se, como método de procedimento, a pesquisa bibliográfica em materiais publicados, como, por exemplo, doutrina, artigos, legislação, conteúdos disponibilizados em sítios eletrônicos etc., cujos dados são analisados por meio do método de abordagem dedutivo, visando, a partir de premissas gerais acerca das pessoas com altas habilidades e os desafios por elas enfrentados, averiguar o contexto situacional sobre a efetivação do direito social ao trabalho a esses sujeitos e a suficiência de normas e políticas públicas nesse espeque, à luz das responsabilidades compartilhadas entre o Poder Público e a sociedade. E, ainda, como método de procedimento, adota-se a pesquisa documental em fontes primárias (especialmente cartilhas e projetos de lei), portanto, ainda não tratadas, especialmente projetos de leis brasileiros sobre o assunto e ações concretas do Poder Público, cujos dados são analisados por meio do método indutivo, visando, a partir de elementos particulares, extrair generalidades sobre o objeto do estudo, mormente sobre a (in)existência de amparo a essas pessoas pelo conjunto legislativo e por políticas públicas específicas.

Finalmente, quanto à estrutura do presente estudo, o primeiro tópico contempla as características biopsicossociais das pessoas com altas habilidades, visando justificar a necessidade de tratamento especial a esses sujeitos para a efetivação de direitos sociais fundamentais. O segundo tópico aborda os principais desafios labor-ambientais enfrentados pelas pessoas com altas habilidades para o ingresso e permanência no contexto do trabalho. E o terceiro e último tópico examina a (in)existência de legislação, projetos de lei e políticas públicas para a efetivação do direito social ao trabalho às pessoas com altas habilidades, à luz das responsabilidades compartilhadas entre o Poder Público e a sociedade.

Como justificativa da escolha e relevância do tema, espera-se que os resultados deste estudo possam contribuir para se pensar em medidas de inclusão, seja por meio de políticas públicas ou da construção de textos normativos, visando ao equilíbrio labor-ambiental em benefício de trabalhadores com altas habilidades, efetivando os comandos constitucionais dos direitos sociais fundamentais ao trabalho digno e ao meio ambiente do trabalho equilibrado, resguardados pela CRFB.

1 CARACTERÍSTICAS BIOPSICOSSOCIAIS DAS PESSOAS COM ALTAS HABILIDADES

Inicialmente, a literatura brasileira adota diversos termos para se referir ao fenômeno e aos sujeitos deste estudo, incluindo altas habilidades – com maior ênfase no desempenho do que nas características do indivíduo – e superdotação – associado à habilidade extrema. Optou-se, nesta abordagem, pela adoção do termo altas habilidades, porquanto seja o predominantemente adotado na atualidade pela literatura e para não reforçar os estereótipos inadequados de "gênio", "super-herói/heroína" e "superpoderes", cujos termos apenas acentuam os desafios enfrentados por essas pessoas.

As características biopsicossociais das pessoas com altas habilidades são complexas e variadas, ou seja, manifestam-se em cada indivíduo de maneira singular e específica. Há diferentes concepções de altas habilidades, a depender da perceptiva enfocada.

Algumas concepções enfatizam o sujeito, outras a sociedade ou o domínio psicológico ou educacional; outras priorizam componentes cognitivos ou da personalidade (Alencar, 1992). Em verdade, entende-se que a abrangente compreensão sobre altas habilidades considera serem tais elementos inter-relacionados, razão pela qual essas diferentes concepções também se vinculam.

Aponta a literatura sobre o assunto a existência de duas espécies de alta habilidade, quais sejam, a escolar e a criativa-produtiva (Soares; Arco-Verde; Baibich, 2004). A primeira é caracterizada pelo notável desempenho escolar e identificável por testes de quociente de inteligência (Q.I.); e a segunda, por produzir conhecimento gerador de impacto, culminando, geralmente, em notáveis mudanças (Bahiense, 2013).

As altas habilidades, de acordo com Andrade e Marin (2020), podem ser acadêmicas, produtivas e criativas, havendo carência de informações quanto à delimitação conceitual e ao modo de proceder junto àqueles identificados com tais características.

O tema passou a ter destaque no Brasil com o surgimento, na seara da Educação, de normas legais sobre inclusão, identificação e atendimento a pessoas com altas habilidades e com a preocupação do Ministério da Educação (MEC) em capacitar profissionais educadores para trabalhar com alunos que apresentassem esse perfil (Andrade; Marin, 2020). De acordo com o art. 4º, inciso III, da Resolução nº 4, de 2 de outubro de 2009, do MEC, no contexto da educação, são pessoas com altas habilidades aquelas "[...] que apresentam um potencial elevado e grande envolvimento com as áreas do conhecimento humano, isoladas ou combinadas: intelectual, liderança, psicomotora, artes e criatividade." (Brasil, 2009).

Explica Adriana Vazzoler Mendonça (2008), tratar-se de um funcionamento, uma condição neurológica, resultante em uma compleição neurológica diferente, também denominada neurodivergência ou neurodiversidade, impactando no desempenho, seja na escola, no trabalho, nas artes ou nos esportes. O desempenho nesse caso, explica Adriana Vazzoler Mendonça (2008), é acima da média em relação a outros alunos, quando criança no contexto escolar, ou a outros trabalhadores, no contexto de trabalho.

Esse atributo, favorável à inovação, à criatividade, à invenção e aos negócios, é chamado de inteligência superior, talento, talentos especiais, talentos diferenciados, altas habilidades; e, na academia, conforme já exposto, por altas habilidades.

Para a caracterização das altas habilidades escolares, a literatura ainda indica alguns preditores, como, por exemplo, boas notas, vocabulário rico e diversificado, comportamento questionador, necessidade de pouca repetição do conteúdo escolar, concentração, celeridade na aprendizagem, boa memória, notável raciocínio verbal e/ou numérico, prazer em ler livros técnicos e profissionais, entre outras características (Maia; Caron, 2014).

E, como características das altas habilidades criativa-produtivas, aponta criatividade original, bom humor, inventividade, sensibilidade a detalhes, aversão a rotinas, imaginação vívida, senso agudo de justiça, comportamento questionador de regras, preocupação moral em idades tenras e investimento significativo de energia emocional nas atividades nas quais se envolvem (Maia; Caron, 2014).

Wagner, Vaz, Ceza, Silva e Tomazoni (2017) ainda apresentam diferentes modalidades de altas habilidades: (a) intelectual: facilidade de aprendizado, facilidade por associações lógicas, interesse em novas informações e bom humor; (b) criativa: inteligência superior, sensibilidade emocional, percepção do desconhecido como um desafio e abertura à experiência como um todo; (c) psicomotora: velocidade, agilidade, força e resistência física; (d) psicossocial: liderança, facilidade em relacionamento interpessoal e extroversão; (e) musical: memória musical e manipulação precoce de instrumentos musicais de forma intuitiva; e (e) artística: habilidade para interpretação da realidade de forma não-verbal.

Por sua vez, a Portaria MEC/CENEP nº 69, de 28 de agosto de 1986, ostenta as seguintes características: "[...] notável desempenho e /ou elevada potencialidade nos seguintes aspectos, isolados ou combinados: capacidade intelectual, aptidão acadêmica, pensamento criador, capacidade de liderança, talento especial para artes, habilidades psicomotoras, necessitando de atendimento educacional especializado."

Adriana Vazzoler-Mendonça (2019) também arrola outras características subjetivas relacionadas às altas habilidades, incluindo: independência; comportamento persuasivo; senso

de ética e moral; pouca paciência; intolerância ao que considera tolices; sensibilidade aumentada para sons, cores, luzes e movimento; rapidez de adaptação a situações e ambientes; destreza com materiais comuns; vocabulário excepcional; e facilidade para aprender outras línguas.

Por fim, de forma geral, as características relacionadas às altas habilidades mais apontadas na literatura analisada são: capacidade intelectual, aptidão acadêmica, criatividade, liderança, talento especial para artes, habilidades psicomotoras acima da média, envolvimento intenso com a tarefa e criatividade.

Ainda, parece haver consenso em relação a três características, quais sejam, habilidade acima da média, envolvimento intenso com a tarefa e criatividade elevada. Todavia, conforme Abad e Abad (2016), nem todas as características estão presente nas pessoas com altas habilidades, pois suas experiências divergem de indivíduo para indivíduo, contudo, os fatores intimamente ligados e, portanto, que influem no desenvolvimento e no ajuste dessas pessoas são o tipo de altas habilidades, suas características pessoais, o ambiente social e econômico em que vivem, sejam eles familiar, profissional ou educacional afirmam.

Em suma, são pessoas, aproximadamente 2,5% dos trabalhadores na Europa, que possuem uma diferença existencial e não apenas intelectual, tratando-se de uma característica universal, sem prevalência de sexo, idade, gênero, origem social ou étnica, que experimentam dificuldades específicas de integração, conforme demonstram estudos europeus (Jaffrré, 2019). No Brasil, estima-se a existência de 4 milhões de pessoas com essas características, embora o número de sujeitos com altas habilidades seja subnotificado no país (Francoio, 2023).

2 DESAFIOS LABOR-AMBIENTAIS ENFRENTADOS PELAS PESSOAS COM ALTAS HABILIDADES PARA O INGRESSO E PERMANÊNCIA NO CONTEXTO DO TRABALHO

A CRFB consagra, em seu art. 6º[3], o direito ao trabalho como um direito social fundamental, o que, por si só, não garante a sua efetividade, dependente de ações e políticas públicas compartilhadas entre os setores públicos e a sociedade.

[3] "Art. 6º São **direitos sociais** a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição" (Brasil, 1988, grifo nosso).

O direito ao trabalho é um direito social, porque é por meio do labor que o indivíduo se afirma e se insere na sociedade. E, no encalço das lições de Cesarino Junior (1939), servem os direitos sociais, tendo em vista o bem comum, ao auxílio e à satisfação das necessidades vitais humanas e de seus dependentes, porquanto são todos dependentes do produto do trabalho na organização social contemporânea. Daí porque, para dimensionar a importância do direito social fundamental ao trabalho, assevera-se Celso de Albuquerque Mello (2003) ser "[…] o direito ao trabalho o mais importante, ou o direito básico dos direitos sociais [...]", por ser condição para os demais direitos sociais. Nesse mesmo espeque, com base em Wandelli (2013), explica Lucas Voigt Noernberg (2018, p. 178-179):

> O trabalho não está presente na Constituição Cidadã apenas como direito social fundamental, mas também como valor dentre os fundamentos da República. [...]. Ou seja, o trabalho é parte constituinte do estado brasileiro; os valores sociais do trabalho são um dos fundamentos que vão legitimar as condições de nascimento e existência do estado, bem como serão um vetor axiológico de maior grandeza na normatividade de sua Constituição. Desse conjunto normativo constitucional, resulta verossímil a concepção de que o trabalho é dimensão essencial da dignidade da pessoa humana enquanto fundamento nuclear de todo o ordenamento jurídico.

Por isso, o direito social ao trabalho é condição de efetivação da dignidade humana; é valor e fundamento da CRFB disposto em seu art. 1º, inciso III. Todavia, para a efetivação desse direito às pessoas com altas habilidades é necessário transpor alguns obstáculos labor-ambientais.

Quanto à inclusão no contexto laboral, Nauta e Corten (2002) apontam dificuldades no desenvolvimento dos talentos desses trabalhadores, pois a necessidade de inspiração e de motivação são fatores mais significativos do que o conhecimento e a habilidade. Outras tribulações identificadas pelos autores são: conflitos com a administração e autoridades em decorrência do seu senso de justiça; dificuldade de ouvir os demais, fazendo com que o trabalhadores com altas habilidades se sintam incompreendidos; dificuldade de cronometrar reuniões, fazendo se sentir impedido ou contido pelo grupo; performance instável, decorrente do seu alto interesse em diversas temáticas; ausência de um posicionamento claro quanto aos seus ideais, fazendo com que os trabalhadores com altas habilidades se sintam menosprezado em suas aptidões; baixa perseverança e indisciplina, por se distraírem facilmente; pouca sociabilidade; entre outras (Nauta; Corten, 2002).

Outras dificuldades apontadas pelo Ministério da Educação (2002), relacionadas ao aspecto afetivo-emocional, são: hipersensibilidade emocional, tornando-os suscetíveis à

irritabilidade e ao descontrole emocional; vulnerabilidade às críticas; recusa em participar de atividades nas quais não se sobressaia; resistência à aceitação de autoridade; discordância dos demais; domínio dos colegas; intolerância e ironia ante as falhas de seus pares, decorrentes do pensamento crítico do trabalhador com altas habilidades; desinteresse por tarefas rotineiras e recusa às atividades não desafiadoras, como manifestações negativas da criatividade desses trabalhadores.

Tais aspectos podem justificar eventual dificuldade de adaptação do trabalhador com altas habilidades no contexto laboral, pois, conforme Batista e Mettrau (2001, p. 1), a sociedade apresenta uma resistência natural às diferenças qualitativamente superiores e, assim, essas "[...] pessoas não costumam ser integradas no contexto social sem que antes haja às vezes, conflitos externos significativos, os quais acabam revertendo a elas próprias, contribuindo, sensivelmente, para a diminuição da autoestima e do equilíbrio emocional", podendo ensejar a ruptura da relação de trabalho.

Wagner, Vaz, Ceza, Silva e Tomazoni (2017) ressaltam que, apesar da característica da adaptabilidade, pessoas com altas habilidades normalmente enfrentam dificuldades para se adaptar no trabalho, principalmente por não compreenderem a sua condição ou por perseguição de colegas ou de superiores hierárquicos. Há o mito de que tais trabalhadores serão bem-sucedidos em qualquer tarefa que lhe for atribuída e que são autodidatas, quando, em verdade, pessoas com altas habilidades são proeminentes em determinada(s) área(s) e precisam de estímulo e orientação como qualquer outro ser humano (Wagner; Vaz; Ceza; Silva; Tomazoni, 2017).

Quanto ao desempenho, é comum trabalhadores com altas habilidades despenderem tempo e energia consideráveis em uma mesma tarefa para alcançar o nível de qualidade desejado, cujo perfeccionismo pode refletir em oneração das atividades; eventuais erros, por colidirem com o perfeccionismo e o comportamento extremamente autocrítico dessas pessoas, são por elas inaceitáveis e podem gerar desconforto e humilhação, comprometendo a oportunidade de crescimento. (Wagner; Vaz; Ceza; Silva; Tomazoni, 2017)

Não bastasse, de acordo com Adriana Vazzoler-Mendonça (2019), ao perceberem que sua atuação profissional ou social é diferente em relação à desenvolvida por seus pares, esses trabalhadores podem se sentir errados e incompetentes, desenvolvendo sentimento de inadequação. Por isto, a maioria desses trabalhadores sofre com complexo de inferioridade por não entenderem suas diferenças ou por terem um conceito errado acerca dos seus atributos emotivos, da sua autocrítica e do seu comportamento reativo às críticas alheias (Abad; Abad, 2016).

Os aspectos organizacionais constituintes do meio ambiente do trabalho também podem consistir em barreiras à inclusão e permanência desses trabalhadores no contexto laboral, bem como comprometer o trabalho em condições dignas e adequadas, cuja fundamentalidade é atestada pela Constituição Federal de 1988 e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Um dos aspectos organizacionais a ser considerado é o parco conhecimento dos gestores e dos departamentos de recursos humanos acerca de pessoas com altas habilidades, designando a elas tarefas rotineiras, aquém de seu potencial (Abad; Abad, 2016; Schipper, 2020b); maçantes, como, por exemplo, reuniões demoradas sobre assuntos que poderiam ser resolvidos de forma simples e célere (Queiroz, 2020b); ou lhes impondo intensas e sobre-humanas exigências por considerá-las superpoderosas e com competências muito superiores à média.

Para Yann-Gaël Jaffré (2019), as altas habilidades constituem um problema de qualidade de vida no trabalho, de inclusão e de diversidade; é um fato social desconhecido, fazendo do sujeito, que nasce e assim permanece a vida toda, uma vítima de preconceito e crenças, com problemas de acesso e retenção de emprego em decorrência da inobservância de suas necessidades e dos riscos aos quais está exposto.

Por isso, a promoção de qualidade de vida no trabalho a esses trabalhadores pressupõe incentivar iniciativas capazes de contribuírem para o bem-estar e a realização física, psicológica e intelectual desses indivíduos.

Visando à gestão da diversidade, a Européen Osha lembrou, em 2009, a necessidade de realizar avaliações globais considerando a diversidade da força de trabalho em análise e gestão profissional de riscos, incluindo o fato de que preterir as necessidades de pessoas talentosas e suas vulnerabilidades labor-ambientais expõe os trabalhadores afetados a riscos psicossociais. Esses riscos contribuem para o isolamento, ou mesmo a rejeição, dessas pessoas e, consequentemente, para o desenvolvimento de várias patologias (Jaffrré, 2019; Jaffré; Dulon; Verbeek, 2019).

Assim, o conhecimento sobre o assunto, a identificação profissional dessas características pessoais e o preparo da estrutura organizacional para receber e manter esses trabalhadores são ações necessárias para o estabelecimento de cultura de inclusão e retenção de pessoas com altas habilidades no contexto laboral, assim como fora feito, outrora, às pessoas com deficiência. Com isso, é possível se antever a possibilidade de efetivação da isonomia material anteriormente explanada, bem como do direito social fundamental ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho equilibrado a esses sujeitos, dos quais é dependente a concretização do valor supremo constitucional da dignidade da pessoa humana.

3 A (IN)EXISTÊNCIA DE LEGISLAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A EFETIVAÇÃO DO DIREITO SOCIAL AO TRABALHO ÀS PESSOAS COM ALTAS HABILIDADES À LUZ DAS RESPONSABILIDADES COMPARTILHADAS ENTRE O PODER PÚBLICO E A SOCIEDADE

A efetivação do direito social fundamental ao trabalho às pessoas com altas habilidades requer a transposição de alguns obstáculos em matéria labor-ambiental. Isso porque esses sujeitos, em razão de diversas especificidades biopsicossociais demonstradas no tópico 1 deste estudo, requererem ações específicas por meio de normas e políticas públicas pontuais visando à consumação da isonomia material em relação a outros trabalhadores, sob pena de a norma ou política pública, ou a sua interpretação, assumir caráter discriminatório, devendo assim ser:

> A regra da igualdade não consiste senão em aquinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigualam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real (Barbosa, 1999, p. 26).

Portanto, para efetivar a igualdade assegurada pelo art. 5º, *caput*, da CRFB, devem os Poderes Legislativo e Executivo, respectivamente, editar e executar leis em sentido amplo, mas que respondam pontualmente aos anseios sociais, evitando a criação de normas que violem a isonomia material entre indivíduos que se encontram em situações distintas; e ao Judiciário, interpretar e aplicá-las, observando substanciais desigualdades a justificarem tratamentos diferenciados. Segundo José Joaquim Gomes Canotilho (1995, p. 301):

> […] a obtenção da igualdade substancial, pressupõe um amplo reordenamento das oportunidades: impõe políticas profundas; induz, mais, que o Estado não seja um simples garantidor da ordem assente nos direitos individuais e no título da propriedade, mas um ente de bens coletivos e fornecedor de prestações.

Todavia, no Brasil, ainda são incipientes as medidas na esfera laboral direcionadas às pessoas com altas habilidades. A defesa legal dessas pessoas no país é mais robusta – teoricamente, pelo menos, sem adentrar na questão da efetividade dessas normas de proteção – quando os titulares são crianças e adolescentes e em se tratando do direito à educação especial e de qualidade. Como exemplos, a Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação, em 2003, construiu a cartilha “Saberes e práticas da inclusão: desenvolvendo

competências para o atendimento às necessidades educacionais especiais de alunos com altas habilidades/superdotação", visando "Favorecer condições para que os professores e especialistas em Educação desenvolvam melhor compreensão sobre superdotação e necessidades educacionais de alunos com altas habilidades" (Ministério da Educação, 2006, p. 7); e a Secretaria da Educação, Núcleo de Apoio Pedagógico Especializado do estado de São Paulo, em 2012, o material "Um olhar para as altas habilidades: construindo caminhos", visando auxiliar professores a refletirem "[...] sobre sua prática em sala de aula e, muito importante, enriqueçam seu cabedal de conhecimento teórico", de modo a despertar um novo olhar para as altas habilidades no contexto da educação (São Paulo, 2012, p. 7).

No campo normativo, legislações relevantes, neste sentido, são a Lei nº 9.394/1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional; o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei nº 8.069/1990; e o Decreto nº 7611/2001, sobre as Diretrizes Nacionais da Educação Especial. Há na Lei nº 9.394/1996, em seu artigo 59, inciso IV, apenas uma intersecção entre educação e trabalho:

> Art. 59. Os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação:
> [...]
> IV - **educação especial para o trabalho**, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora; [...]. (Brasil, 1996, grifo nosso).

Assim, tal dispositivo, disposto em uma legislação voltada para a educação nacional, é, portanto, a única previsão normativa nacional vigente a tratar puramente sobre a inclusão da pessoa com altas habilidades no contexto laboral. As legislações tutelares do direito à inclusão ao trabalho não versam, expressamente, sobre as pessoas com altas habilidades, tampouco são capazes de contemplarem toda a complexidade inerente à necessidade.

No tocante à Lei nº 13.146/2015, a Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência, destinada a "[...] assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania" (Brasil, 2015), a barreira consiste no fato de que sujeitos com altas habilidades não são pessoas com deficiência, consoante à construção conceitual existente atualmente em âmbito literário e legal (art. 2º da Lei nº 13.146/2014). Todavia, ainda assim, tal legislação pode servir de inspiração à criação de normas e políticas públicas direcionadas a trabalhadores com altas habilidade.

Quanto à existência de eventual projeto de lei (PL), em busca[4] junto ao repositório do Senado Federal brasileiro e da Câmara dos Deputados, constatou-se haver o PL nº 108/2020, que "Institui a Política Nacional de Incentivo ao Desenvolvimento da Pessoa com Altas Habilidades ou Superdotação (PNAHS) e estabelece as diretrizes para a sua execução" (Brasil, 2020). Neste projeto, apresentado à Câmara em fevereiro de 2020, sob autoria do Deputado Federal Paulo Sérgio Ramos Barboza (PDT/RJ), existem disposições sobre a inclusão da pessoa com AH/SD na sociedade, principalmente no universo de trabalho, a seguir exposta

> Art. 3º São objetivos da PNAHS:
> I – ampliar o atendimento público às pessoas com altas habilidades e superdotação, por meio da ação articulada de setores como saúde, educação, cultura, ciência e tecnologia, esporte, trabalho, assistência social, família e direitos humanos;
> [...]
> XIV – instituir cadastro nacional para identificação de talentos de pessoas com altas habilidades ou superdotação, de modo a facilitar sua inserção profissional e acadêmica
> Art. 4º Para a consecução dos objetivos da PNAHS, será elaborado o Plano Nacional de Apoio à Pessoa com altas habilidades ou Superdotação (PNAPAHS), que estabelecerá metas e ações intersetoriais, nos
> termos do regulamento.
> Parágrafo único. O PNAPAHS terá vigência de dez anos e será elaborado em conjunto pelos órgãos governamentais responsáveis pelas áreas de saúde, educação, ciência e tecnologia, cultura, esporte, trabalho e assistência social, família e direitos humanos, entre outras que venham a demonstrar afinidade com o tema, de forma participativa, assegurada a manifestação de representantes das pessoas com Altas Habilidades ou superdotação. (Brasil, 2020).

Ademais, importante salientar que, dentre as diretrizes do PNAHS, têm-se o:

> [...]
> III - reconhecimento da necessidade urgente da atuação do Poder Público no sentido de desenvolver ações e programas intersetoriais que atendam às necessidades das pessoas com altas habilidades e superdotação, afastando-as de toda forma de negligência e discriminação. (Brasil, 2021).

Assim, o PL em questão pretende assegurar, por meio da criação do Plano Nacional de Apoio à Pessoa com Altas Habilidades ou Superdotação, o reconhecimento da necessidade

[4] Na pesquisa junto ao repositório do Senado Federal (fhttps://www.lexml.gov.br/busca/search?keyword=&btnSubmit=), foram adotados os termos "trabalho" e "altas habilidades" ou "superdotação", com os operadores booleanos "e" e "ou", aplicando-se o filtro "proposições". Na pesquisa junto ao repositório da Câmara dos Deputados (https://www.camara.leg.br/buscaProposicoesWeb/pesquisaAvancada), utilizaram-se os mesmos termos "trabalho" e "altas habilidades" ou "superdotação", com os operadores booleanos "e" e "ou" nos termos descritos, com aplicação do filtro "projeto de lei".

de investimento nessas pessoas, determinando a ampliação do atendimento especializado ao público interessado, o estímulo de parcerias com setores essenciais da sociedade e a garantia de assistência social, consolidando a responsabilidade sobre o assunto compartilhada entre o Poder Público e a sociedade.

Constatou-se, portanto, a inexistência de legislação específica nacional referente à inclusão – acesso e permanência – no contexto laboral de trabalhadores com altas habilidades. Assim, eventual discussão judicial envolvendo trabalhadores com altas habilidades deverá promover a integração do ordenamento jurídico pátrio, consoante ao comando disposto no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho.

CONCLUSÃO

Consoante à literatura analisada, pessoas com altas habilidades ostentam características biopsicossociais específicas, complexas e variadas, as quais se manifestam em cada indivíduo de maneira singular e específica. São sujeitos dotados de uma compleição neurológica diferenciada, também denominada neurodivergência ou neurodiversidade, cuja condição impacta no seu desempenho, seja na escola, nas artes, nos esportes ou no trabalho, implicando em desempenho acima da média em relação a outros indivíduos.

Conquanto esse atributo seja favorável à inovação, à criatividade, à invenção e aos negócios, pessoas com altas habilidades enfrentam diversos desafios para o acesso e permanência em diversos contextos sociais, incluindo o laboral. Por isso, o presente estudo buscou analisar as características biopsicossociais, os principais desafios enfrentados no contexto laboral e a (in)existência de normas específicas e políticas públicas para a efetivação do direito social ao trabalho às pessoas com altas habilidades, à luz das responsabilidades compartilhadas entre o Poder Público e a sociedade.

Verificou-se, no ordenamento jurídico brasileiro, a inexistência de normas específicas direcionadas à efetivação do direito social fundamental ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho equilibrado a esses trabalhadores, bem como de políticas públicas nesse mesmo sentido, havendo apenas tais ações em âmbito da educação, quais sejam, a Lei nº 9.394/1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional; o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei nº 8.069/1990; e o Decreto nº 7611/2001, sobre as Diretrizes Nacionais da Educação Especial.

Em matéria juslaboral, as legislações tutelares do direito à inclusão ao trabalho não versam, expressamente, sobre as pessoas com altas habilidades, tampouco são capazes de

contemplarem toda a complexidade inerente à necessidade. Nessa senda, constatou-se apenas a existência do Projeto de Lei nº 108/2020, que "Institui a Política Nacional de Incentivo ao Desenvolvimento da Pessoa com Altas Habilidades ou Superdotação (PNAHS) e estabelece as diretrizes para a sua execução", ainda em apreciação na Câmara dos Deputados.

Assim, eventual discussão judicial envolvendo trabalhadores com altas habilidades deverá promover a integração do ordenamento jurídico pátrio, consoante ao comando disposto no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, visando efetivar o direito social ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho ao trabalhador litigante. Por isso, considera-se relevante envergar esforços para se estabelecer uma cultura de inclusão e retenção de pessoas com altas habilidades no contexto laboral, assim como fora feito, outrora, às pessoas com deficiência, de cuja medida, à luz da isonomia material anteriormente explanada, depende a concretização do valor supremo constitucional da dignidade da pessoa humana, positivado no art. 1º, inciso III, da Norma Constitucional brasileira.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Eunice M. L. Soriano de. A identificação e o atendimento ao superdotado. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 12, n. 1, p. 22-27, 1992. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931992000100005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 10 jun. 2024. http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98931992000100005.

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e trabalho**: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

ANDRADE, Erica Isabel Dellatorre; MARIN, Angela Helena. Altas habilidades/superdotação: conceito e legislação brasileira. **IBDFam**, Belo Horizonte, 24 mar. 2020. Disponível em: http://www.ibdfam.org.br/artigos/1389/Altas+Habilidades++Superdota%C3%A7%C3%A3o:+Conceito+e+Legisla%C3%A7%C3%A3o+Brasileira+High+Abilities++Giftedness:+Concept+and+Brazilian+Legislation. Acesso em: 10 jun. 2024.

BARBOSA, Ruy. **Oração aos moços**. Anotada por Adriano da Gama Kury. 5. ed. Rio de Janeiro: Casa de Ruy Barbosa, 1999.

BRANCO, Ana Paula Silva Cantarelli; TASSINARI, Ana Maria; CONTI, Lilian Maria Carminato; ALMEIDA, Maria Amélia. Breve histórico acerca das altas habilidades/superdotação: políticas e instrumentos para a identificação. **Educação**, Batatais, v. 7, n. 2, p. 23-41, jan./jun. 2017. Disponível em: http://www.ppgees.ufscar.br/documentos/breve-historico-artigo. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 15 jun. 2024.

BRASIL. Projeto de Lei nº 108, de 05 de fevereiro de 2020. Institui a Política Nacional de Incentivo ao Desenvolvimento da Pessoa com Altas Habilidades ou Superdotação e estabelece as diretrizes para a sua execução. **Câmara dos Deputados**, Brasília, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0pibsv1lb2pty1g2r3pbrhgdrd1761750.node0?codteor=1854793&filename=PL+108/2020. Acesso em: 18 maio 2024.

BRASIL. Resolução nº 4, de 4 de outubro de 2009. Institui Diretrizes Operacionais para o Atendimento Educacional Especializado na Educação Básica, modalidade Educação Especial. Ministério da Educação, Conselho nacional de Educação, Câmara de Educação Básica, Brasília, DF, 4 out. 2009. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rceb004_09.pdf. Acesso em: 10 jun. 2024.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1995.

CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. Direito Social: denominação, conceito e conteúdo. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 35, n. 1, 214-244, 1939. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/65900/68511. Acesso em: 10 jun. 2024.

FRANCOIO, Lívia Serri. Número de pessoas superdotadas é subnotificado no Brasil: País carece de ferramentas para identificar e atender indivíduos com altas habilidades em diferentes faixas etárias e áreas do conhecimento. **Revista Pesquisa FAPESP**, São Paulo, ed. 333, nov. 2023. Disponível em: https://revistapesquisa.fapesp.br/numero-de-pessoas-superdotadas-e-subnotificado-no-brasil/. Acesso em: 4 jun. 2024.

JAFFRÉ, Yann-Gaël. Intégration professionnelle: Qu'en est-il des personnes «surdouées»? **Personnel Supplément**, n. 598, p. 38-39, set. 2019. Disponível em: https://www.andrh.fr/revue-personnel-numero/34/septembre-2019-supplement. Acesso em: 10 jun. 2024.

JAFFRÉ, Yann-Gaël; DULON, Laurence; VERBEEK, Steven. Travail, emploi et douance. **Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé**, Montreal, v. 21, n. 1, 2019. Disponível em: https://id.erudit.org/iderudit/1065871ar. Acesso em: 4 jun. 2024.

MELLO, Celso de Albuquerque. A proteção dos direitos humanos sociais nas Nações Unidas. *In*: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Direitos fundamentais sociais**: estudos de direito constitucional, internacional e comparado. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MENDONÇA, Adriana Vazzoler. Superdotação e altas habilidades. **YouTube**, 10 out. 2018. (59m05s). Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=79skcTb9Hnc. Acesso em: 10 jun. 2024.

METTRAU, Marsyl Bulkool; REIS, Haydéa Maria Marino de Sant'Anna. Políticas públicas: altas habilidades/superdotação e a literatura especializada no contexto da educação especial/inclusiva. **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 57, p. 489-509, dez. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40362007000400003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 6 jun. 2024.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Saberes e práticas da inclusão**: desenvolvendo competências para o atendimento às necessidades educacionais especiais de alunos com altas habilidades/superdotação. 2. ed. Brasília, MEC, Secretaria de Educação Especial, 2006. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/altashabilidades.pdf. Acesso em: 6 jun. 2024.

NOERNBERG, Lucas Voigt. O direito social fundamental ao trabalho e o contrato: uma problematização pela ontologia do ser social. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 64, n. 98, p. 177-201, jul./dez. 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/154435. Acesso em: 4 jun. 2024.

SÃO PAULO. **Um olhar para as altas habilidades**: construindo caminhos. 2. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Secretaria da Educação, Núcleo de Apoio Pedagógico Especializado - CAPE, 2012. Disponível em: http://cape.edunet.sp.gov.br/cape_arquivos/Um_Olhar_Para_As_Altas_habilidades_2%C2%B0_Edi%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 10 jun. 2024.

SOARES, Ana Maria Irribarem; ARCO-VERDE, Yvelise Freitas de Souza; BAIBICH, Tânia Maria. Superdotação: identificação e opções de atendimento. **Educ. rev.**, Curitiba, n. 23, p. 125-141, jun. 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40602004000100009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: Acesso em: 10 jun. 2024. http://dx.doi.org/10.1590/0104-4060.335.

WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 79, n. 4, 2013.