

**ADELMA ARAÚJO DANTAS  
SUENYA TALITA DE ALMEIDA**



# **AUTISMO: OS DESAFIOS PARA A INSERÇÃO DE ADULTOS COM TEA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL**



**SÃO PAULO | 2025**

**ADELMA ARAÚJO DANTAS  
SUENYA TALITA DE ALMEIDA**



# **AUTISMO: OS DESAFIOS PARA A INSERÇÃO DE ADULTOS COM TEA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL**



**SÃO PAULO | 2025**

1.<sup>a</sup> edição

**Adelma Araújo Dantas**  
**Suenya Talita de Almeida**

**AUTISMO: OS DESAFIOS PARA A INSERÇÃO DE ADULTOS  
COM TEA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL**

ISBN 978-65-6054-221-1



Adelma Araújo Dantas  
Suenya Talita de Almeida

AUTISMO: OS DESAFIOS PARA A INSERÇÃO DE ADULTOS COM  
TEA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

1.<sup>a</sup> edição

SÃO PAULO  
EDITORA ARCHÉ  
2025

**Copyright © dos autores e das autoras.**

Todos os direitos garantidos. Este é um livro publicado em acesso aberto, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que sem fins comerciais e que o trabalho original seja corretamente citado. Este trabalho está licenciado com uma Licença *Creative Commons Internacional* (CC BY- NC 4.0).



**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

D192a      Dantas, Adelma Araújo.  
Autismo [livro eletrônico] : os desafios para a inserção de  
adultos com TEA no mercado de trabalho no Brasil / Adelma Araújo  
Dantas, Suenya Talita de Almeida. – 1. ed. – São Paulo, SP: Editora  
Arché, 2025.  
262 p.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Digital Editions

Modo de acesso: World Wide Web

ISBN 978-65-6054-221-1

1. Autismo. 2. Inclusão social. 3. Mercado de trabalho – Brasil.  
4. Políticas públicas. I. Almeida, Suenya Talita de. II. Título.

CDD 362.19685882

**Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422**

Revista REASE cancelada pela Editora Arché.

São Paulo- SP

Telefone: +55 55(11) 5107-0941

<https://periodicorease.pro.br>

[contato@periodicorease.pro.br](mailto:contato@periodicorease.pro.br)

1ª Edição- *Copyright* © 2025 dos autores.

Direito de edição reservado à Revista REASE.

O conteúdo de cada capítulo é de inteira e exclusiva responsabilidade do (s) seu(s) respectivo (s) autor (es).

As normas ortográficas, questões gramaticais, sistema de citações e referenciais bibliográficos são prerrogativas de cada autor (es).

Endereço: Av. Brigadeiro Faria de Lima n.º 1.384 — Jardim Paulistano.

CEP: 01452 002 — São Paulo — SP.

Tel.: 55(11) 5107-0941

<https://periodicorease.pro.br/rease>

contato@periodicorease.pro.br

Editora: Dra. Patrícia Ribeiro

Produção gráfica e direção de arte: Ana Cláudia Néri Bastos

Assistente de produção editorial e gráfica: Talita Tainá Pereira Batista, Cintia Milena Gonçalves Rolim

Projeto gráfico: Ana Cláudia Néri Bastos

Ilustrações: Ana Cláudia Néri Bastos, Talita Tainá Pereira Batista, Cintia Milena Gonçalves Rolim

Revisão: Ana Cláudia Néri Bastos e Talita Tainá Pereira Batista, Cintia Milena Gonçalves Rolim

Tratamento de imagens: Ana Cláudia Néri Bastos

## **EQUIPE DE EDITORES**

### **EDITORA- CHEFE**

Dra. Patrícia Ribeiro, Universidade de Coimbra- Portugal

### **CONSELHO EDITORIAL**

Doutoranda Silvana Maria Aparecida Viana Santos- Facultad Interamericana de Ciencias Sociales - FICS

Doutorando Alberto da Silva Franqueira-Facultad Interamericana de Ciencias Sociales (FICS)

Me. Ubiranilze Cunha Santos- Corporación Universitaria de Humanidades Y Ciencias Sociales de Chile

Doutorando Allysson Barbosa Fernandes- Facultad Interamericana de Ciencias Sociales (FICS)

Doutor. Avaeté de Lunetta e Rodrigues Guerra- Universidad del Sol do Paraguai- PY

Me. Victorino Correia Kinham- Instituto Superior Politécnico do Cuanza Sul-Angola

Me. Andrea Almeida Zamorano- SPSIG

Esp. Ana Cláudia N. Bastos- PUCRS

Dr. Alfredo Oliveira Neto, UERJ, RJ

PhD. Diogo Vianna, IEPA

Dr. José Fajardo- Fundação Getúlio Vargas

PhD. Jussara C. dos Santos, Universidade do Minho

Dra. María V. Albaronedo, Universidad Nacional del Comahue, Argentina

Dra. Uaiana Prates, Universidade de Lisboa, Portugal

Dr. José Benedito R. da Silva, UFSCar, SP

PhD. Pablo Guadarrama González, Universidad Central de Las Villas, Cuba

Dra. Maritza Montero, Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Sandra Moitinho, Universidade de Aveiro-Portugal

Me. Eduardo José Santos, Universidade Federal do Ceará,

Dra. Maria do Socorro Bispo, Instituto Federal do Paraná, IFPR

Cristian Melo, MEC

Dra. Bartira B. Barros, Universidade de Aveiro-Portugal

Me. Roberto S. Maciel- UFBA

Dra. Francisne de Souza, Universidade de Aveiro-Portugal

Dr. Paulo de Andrada Bittencourt – MEC

PhD. Aparecida Ribeiro, UFG

Dra. Maria de Sandes Braga, UFTM

## **DECLARAÇÃO DOS AUTORES**

Os autores se responsabilizam publicamente pelo conteúdo desta obra, garantindo que o mesmo é de autoria própria, assumindo integral responsabilidade diante de terceiros, quer de natureza moral ou patrimonial, em razão de seu conteúdo, declarando que o trabalho é original, livre de plágio acadêmico e que não infringe quaisquer direitos de propriedade intelectual de terceiros. Os autores declaram não haver qualquer interesse comercial ou irregularidade que comprometa a integridade desta obra.

## DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Editora Arché declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código Penal e no art.º 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, desta forma não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *ecommerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho a meus pais, Manoel Dantas de Oliveira (*in memorian*) e Maria Dantas de Araújo (*in memorian*), por me ensinarem o sentido e o valor do trabalho e dos estudos.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, meu criador, minha esperança, meu tudo. Foi pela graça Divina que tive determinação e consegui alcançar meus objetivos.

Agradeço à minha mãe, Maria Dantas (*in memoriam*), mulher e mãe além do tempo, pois ela sempre me incentivou a estudar.

Agradeço à minha família, especialmente meus irmãos, por estarem sempre presentes em minha vida.

Agradeço a todas minhas amigas da Gerência de Taquigrafia do TJPE, por me incentivarem a fazer essa jornada e acreditaram na minha capacidade de concluir esse trabalho.

Agradeço à Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Suenya Talita de Almeida, minha orientadora, pela clareza na orientação e paciência em me repassar as recomendações necessárias para aperfeiçoamento desta pesquisa e aumento da minha autoconfiança.

Agradeço a todos professores da Veni Creator Christian University que foram fundamentais no meu processo de aprendizagem, com seus ensinamentos essenciais para conclusão desta etapa de minha vida.

Enfim, agradeço a todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para a concretização dessa minha jornada.

*“A vida é boa quando você está feliz; mas a vida é muito melhor quando os outros estão felizes por sua causa” (PAPA FRANCISCO).*

## RESUMO

A inserção de adultos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho brasileiro constitui um tema de grande relevância, não apenas no âmbito jurídico, mas também social e ético. Neste sentido, esta dissertação aborda os desafios enfrentados por essa população, analisando as barreiras estruturais, culturais e legislativas que dificultam sua integração laboral, e reflete sobre as possibilidades de superação desses entraves. Fundamentado na perspectiva de inclusão social e no respeito à diversidade, o trabalho apresenta o emprego como um meio essencial de promoção da dignidade, autonomia e participação plena na sociedade. Foi adotada uma abordagem qualitativa, no qual a pesquisa recorreu à análise documental, revisão bibliográfica e estudo das legislações vigentes, com foco no período de 2020 a 2024. O objetivo central foi avaliar a eficácia de políticas públicas, como exemplo a Lei de Cotas e o Programa de Emprego Apoiado, explorando suas contribuições e limitações para a inclusão de indivíduos com TEA no mercado de trabalho. Além disso, foram investigados os benefícios proporcionados por ambientes corporativos inclusivos, tanto para as pessoas com TEA quanto para as organizações. Os resultados revelam que, embora existam avanços significativos nas normas legais, como a Lei Brasileira de Inclusão, a aplicação prática dessas políticas é prejudicada por lacunas de implementação, estigmas sociais persistentes e falta de preparo nos ambientes laborais. Por outro lado, a literatura destaca que a inclusão de pessoas com deficiência no meio laboral pode trazer impactos positivos, como maior inovação, redução de preconceitos e melhoria no clima organizacional, beneficiando não apenas os indivíduos, mas também as empresas. Conclui-se, então, que uma inclusão efetiva exige esforços articulados entre governo, empregadores e sociedade civil. A superação dos preconceitos, a adaptação dos ambientes de trabalho e a conscientização sobre a neurodiversidade são elementos indispensáveis para assegurar o pleno exercício dos direitos das pessoas com TEA. Ademais, esta pesquisa buscou reforçar a necessidade de ações concretas e transformadoras, capazes de promover uma sociedade mais inclusiva, justa e igualitária.

**Palavras-chave:** Autismo. Inclusão. Mercado de Trabalho. Políticas Públicas.

## ABSTRACT

The inclusion of adults with Autism Spectrum Disorder (ASD) in the Brazilian labor market is a topic of great relevance, encompassing not only legal but also social and ethical dimensions. In this context, this dissertation addresses the challenges faced by this population, analyzing the structural, cultural, and legislative barriers that hinder their labor integration, and reflects on the possibilities for overcoming these obstacles. Grounded in the perspective of social inclusion and respect for diversity, the study highlights employment as an essential means to promote dignity, autonomy, and full societal participation. A qualitative approach was adopted, employing document analysis, literature review, and examination of existing legislation, with a focus on the period from 2020 to 2024. The central objective was to evaluate the effectiveness of public policies, such as the Quota Law and the Supported Employment Program, exploring their contributions and limitations in fostering the inclusion of individuals with ASD in the labor market. Additionally, the benefits of inclusive corporate environments were investigated, both for individuals with ASD and for organizations. The findings reveal that, despite significant progress in legal frameworks, such as the Brazilian Inclusion Law, the practical application of these policies is hindered by gaps in implementation, persistent social stigmas, and unprepared workplaces. Conversely, the literature highlights that the inclusion of people with disabilities in the labor market can yield positive impacts, such as increased innovation, reduced prejudice, and improved organizational climate, benefiting not only individuals but also companies. It is concluded that effective inclusion requires coordinated efforts among government, employers, and civil society. Overcoming prejudices, adapting workplaces, and raising awareness about neurodiversity are fundamental elements to ensure the full exercise of rights for individuals with ASD. Furthermore, this research seeks to emphasize the need for concrete and transformative actions capable of fostering a more inclusive, just, and equitable society.

**Keywords:** Autism. Inclusion. Labor Market. Public Policies.

## **LISTA DE FIGURAS**

|  |     |
|--|-----|
| Figura 1 – Cumprimento da Cota para Pessoas com Deficiência e Reabilitados (Lei nº 8.213/91) .....             | 52  |
| Figura 2 – Fluxograma "Impacto na Qualidade de Vida das Pessoas com TEA" .....                                 | 132 |
| Figura 3 – Profissionais com Síndrome de Down participantes do Projeto de Capacitação de Erilene Monteiro..... | 136 |
| Figura 4 – Fluxograma do Processo Metodológico.....  | 218 |

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

|               |   |
|---------------|---|
| <b>AMA</b>    | Associação de Amigos do Autista   |
| <b>BPC</b>    | Benefício de Prestação Continuada   |
| <b>CID</b>    | Código Internacional de Doenças   |
| <b>CIPTEA</b> | Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista                    |
| <b>CLT</b>    | Consolidação das Leis do Trabalho   |
| <b>CNJ</b>    | Conselho Nacional de Justiça  |
| <b>EA</b>     | Emprego Apoiado   |
| <b>EUSE</b>   | Associação Europeia de Emprego Apoiado  |
| <b>IBGE</b>   | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística   |
| <b>IFL</b>    | <i>Identity-First Language</i> (Linguagem que Prioriza a Identidade)                      |
| <b>INSS</b>   | Instituto Nacional do Seguro Social   |
| <b>IPS</b>    | <i>Individual Placement and Support</i> (Colocação e Suporte Individual)                  |
| <b>LBI</b>    | Lei Brasileira de Inclusão  |
| <b>LOAS</b>   | Lei Orgânica da Assistência Social  |
| <b>ODS</b>    | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável  |
| <b>OIT</b>    | Organização Internacional do Trabalho   |
| <b>OMS</b>    | Organização Mundial da Saúde  |
| <b>ONU</b>    | Organização das Nações Unidas   |
| <b>PCD</b>    | Pessoas com Deficiência   |
| <b>PFL</b>    | <i>Person-First Language</i> (Linguagem que Prioriza a Pessoa)                            |
| <b>RAIS</b>   | Relação Anual de Informações Sociais  |
| <b>SINE</b>   | Sistema Nacional de Emprego   |
| <b>SisTEA</b> | Sistema Nacional de Cadastro da Pessoa com TEA  |
| <b>STJ</b>    | Superior Tribunal de Justiça  |
| <b>TEA</b>    | Transtorno do Espectro Autista  |
| <b>TEACCH</b> | <i>Treatment and Education of Autistic and related Communication Handicapped Children</i> |
| <b>TST</b>    | Tribunal Superior do Trabalho   |

## SUMÁRIO

|  |            |
|--|------------|
| <b>INTRODUÇÃO.....</b>   | <b>17</b>  |
| <b>CAPÍTULO 01 .....</b>   | <b>27</b>  |
| O SENTIDO DO TRABALHO NO CONTEXTO DA PESSOA<br>COM TEA                                 |            |
| <b>CAPÍTULO 02 .....</b>   | <b>55</b>  |
| CONSIDERAÇÕES ACERCA DO TRANSTORNO DO ESPECTRO<br>AUTISTA                              |            |
| <b>CAPÍTULO 03 .....</b>   | <b>84</b>  |
| O PAPEL DOS PROFISSIONAIS NA INCLUSÃO DE PESSOAS<br>COM TEA NO TRABALHO                |            |
| <b>CAPÍTULO 04 .....</b>   | <b>123</b> |
| BENEFÍCIOS DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM TEA NO MERCADO<br>DE TRABALHO                    |            |
| <b>CAPÍTULO 05 .....</b>   | <b>168</b> |
| LEGISLAÇÃO, POLÍTICAS PÚBLICAS E A VISÃO DO TST SOBRE A<br>INCLUSÃO DE PESSOAS COM TEA |            |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>   | <b>220</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>  | <b>228</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>   | <b>255</b> |
| <b>ÍNDICE REMISSIVO .....</b>  | <b>257</b> |



## INTRODUÇÃO

O direito ao trabalho, enquanto expressão da dignidade da pessoa humana, encontra-se protegido desde a base normativa mais elevada do ordenamento jurídico brasileiro: a Constituição Federal de 1988. No artigo 1º, inciso IV, da CF/88, estão estabelecidos como fundamentos da República os “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, assegurando a todas as pessoas, independentemente de condição, o direito de exercerem uma atividade laboral de forma digna e inclusiva. Trata-se de um garantismo constitucional que transcende a legislação infraconstitucional e orienta políticas públicas, decisões judiciais e práticas sociais voltadas à promoção da igualdade.

Esse princípio assume especial relevância quando se trata da inclusão de adultos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, grupo historicamente marginalizado nas relações laborais formais. A presente dissertação parte dessa base constitucional para, então, aprofundar as reflexões sobre os desafios enfrentados por esses indivíduos e as estratégias jurídicas e sociais que podem assegurar sua efetiva inclusão profissional.

A inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho é um tema que vai além das questões práticas, envolvendo reflexões éticas, linguísticas e culturais. Logo de partida, um ponto inicial dessa discussão já é percebido quanto à terminologia utilizada para se referir a essas pessoas. De acordo com Ferrigon e Tucker (2019), termos como "pessoa portadora de TEA" e "pessoa com autismo" representam perspectivas distintas sobre identidade, condição e pertencimento social, refletindo diferentes modelos de deficiência e visões de inclusão.

Historicamente, a expressão "pessoa portadora de TEA" foi amplamente utilizada. No entanto, sua adequação tem sido questionada, principalmente devido ao significado implícito da palavra "portadora". Em termos linguísticos, "portar" sugere carregar algo externo ou transitório, o que não condiz com a realidade do autismo como uma característica intrínseca e permanente da pessoa. Por esse motivo, muitas organizações internacionais e movimentos de defesa dos direitos das pessoas com deficiência têm desestimulado o uso desse termo, preferindo outras abordagens que respeitem a identidade dos indivíduos (FERRIGON; TUCKER, 2019).

Por outro lado, o termo "pessoa com autismo" ganhou maior aceitação nos últimos anos, especialmente por adotar uma linguagem centrada na pessoa (*People-First Language*, ou PFL)<sup>1</sup>. Essa abordagem prioriza o reconhecimento da pessoa em sua totalidade, destacando o indivíduo antes de sua condição. Conforme Ladau (2015), essa escolha linguística busca promover respeito e evitar que a pessoa seja reduzida a um diagnóstico ou condição específica. No entanto, essa abordagem também tem gerado críticas dentro de comunidades, pois alguns indivíduos argumentam que separar a pessoa de sua condição pode perpetuar a ideia de que o autismo é algo negativo ou que precisa ser "distanciado" da identidade da pessoa.

Nesse contexto, surge a abordagem "centrada na identidade"

---

<sup>1</sup>A *Person-First language* (PFL) que traduzida significa: Linguagem que prioriza as pessoas, é a terminologia de deficiência preferida pelos ativistas. A tentativa de usar PFL é colocar a pessoa em primeiro lugar, permitindo que outros dissociem a deficiência como a principal característica definidora de um indivíduo (FERRIGON; TUCKER, 2019).

(*Identity-First Language*, ou IFL)<sup>2</sup>, que prioriza o uso de termos como "pessoa autista" ou simplesmente "autista". Essa perspectiva reconhece o autismo como parte integrante e inalienável da identidade de quem vive com a condição. Para muitos ativistas autistas, essa terminologia é vista como uma afirmação positiva e empoderadora, que rejeita a noção de que o autismo seja um aspecto indesejável ou incompatível com uma vida plena e digna (FERRIGON; TUCKER, 2019).

A diferença entre essas abordagens não é meramente linguística; ela reflete modelos sociais e médicos de deficiência. O modelo médico, tradicionalmente dominante, vê o autismo como uma condição a ser tratada ou corrigida, enquanto o modelo social considera a deficiência como resultado de barreiras criadas pela sociedade, e não como uma falha intrínseca da pessoa. Essa distinção é fundamental para entender por que a escolha da terminologia carrega implicações éticas e culturais significativas (FERRIGON; TUCKER, 2019).

No caso da presente dissertação, optou-se pelo uso da expressão "pessoa com TEA" em respeito à neutralidade e ao reconhecimento da diversidade de opiniões dentro da comunidade autista. Contudo, é importante destacar que essa escolha não implica rejeição à abordagem centrada na identidade, mas sim uma tentativa de equilibrar as diferentes perspectivas em um tema tão delicado. Ao longo do trabalho, a terminologia será usada de forma consciente, com o entendimento de que a linguagem é dinâmica e que o mais importante é respeitar as preferências individuais de cada pessoa.

---

<sup>2</sup>A *Identity-First Language* (IFL) que traduzida significa: Linguagem que prioriza a identidade (IFL) coloca a deficiência ou transtorno em primeiro lugar na descrição da pessoa. De acordo com Liebowitz (2015), uma pessoa que escolhe o IFL reconhece que a deficiência está interligada à sua identidade.

O Transtorno do Espectro Autista (TEA), descrito pelo psiquiatra Leo Kanner em 1943, caracteriza-se por dificuldades significativas na comunicação e nas interações sociais, além da presença de comportamentos repetitivos e padrões estereotipados (FREITAS *et al.*, 2021). Sob a ótica da análise do comportamento, o TEA é compreendido como uma condição do neurodesenvolvimento, marcada por alterações funcionais que afetam diretamente habilidades sociais, expressão verbal e repertórios comportamentais diversos (GAIATO *et al.*, 2022).

Na década de 1980, a médica britânica Lorna Wing trouxe importantes contribuições à compreensão do transtorno ao propor a chamada “*triade de Wing*”, que evidencia déficits nas esferas da imaginação, da comunicação e da interação social (DOS SANTOS, 2017). Tal modelo conceitual foi posteriormente articulado à Teoria da Mente, resultando na formulação de um espectro contínuo, que abrange desde quadros leves, identificados precocemente, até manifestações mais severas, frequentemente acompanhadas por dificuldades cognitivas e barreiras comunicacionais (GUEDES; CONTI, 2021).

Conforme descrito no *DSM-5-TR* (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2023), o diagnóstico do Transtorno do Espectro Autista (TEA) baseia-se em dois eixos principais: os aspectos relacionados à comunicação e à interação social, e os comportamentos restritivos e repetitivos. No primeiro domínio (critério A), destacam-se limitações na reciprocidade socioemocional, dificuldades na utilização de formas não verbais de comunicação, além de comprometimentos significativos na construção e manutenção de vínculos interpessoais (FREITAS *et al.*, 2021). Essas limitações também se manifestam por meio de obstáculos na adaptação social e no ajustamento comportamental, resultando em

interações sociais empobrecidas ou inapropriadas.

Já o critério B concentra-se na presença de padrões comportamentais repetitivos, como movimentos motores estereotipados e ecolalia (repetição de palavras ou frases), bem como uma forte inflexibilidade diante de rotinas e padrões fixos – sejam estes verbais, comportamentais ou relacionados ao ambiente. Ademais, são frequentemente observadas reações atípicas a estímulos sensoriais, refletindo distúrbios na modulação sensorial (GUEDES; CONTI, 2021).

Além dos critérios para os diagnósticos, o DSM-5-TR classifica o TEA em três níveis de gravidade, definidos a partir da intensidade de suporte necessário para que o indivíduo possa lidar com os desafios de comunicação social e comportamentos restritivos. O nível 1 corresponde àqueles que necessitam de suporte leve; geralmente os indivíduos neste nível são plenamente capazes de desempenhar atividades laborais com algumas adaptações. O nível 2 exige suporte substancial, podendo demandar intervenções mais frequentes e ambientes adaptados de forma continuada; portanto, neste nível de suporte a empregabilidade depende das habilidades técnicas e sociais desenvolvidas. Já o nível 3 caracteriza indivíduos com necessidade de suporte muito substancial, os quais enfrentam severas limitações na comunicação funcional e autonomia (MELAURO, 2024). Nesses casos, o acesso ao mercado de trabalho torna-se quase inviável, sendo comum o enquadramento em políticas de proteção previdenciária, como a aposentadoria por invalidez ou o Benefício de Prestação Continuada (BPC) (SILVA, 2024).

Para delimitar o tema no contexto da inserção de adultos com TEA no mercado de trabalho, é essencial considerar as políticas públicas e a jurisprudência brasileira recentes. A partir de 2020, o Brasil viu um

fortalecimento das discussões e das normativas sobre inclusão social e laboral de pessoas com TEA, especialmente com a atualização da Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e o reconhecimento da eficácia do programa de Emprego Apoiado.

Esse período, até 2024, destaca-se pela implementação de novas diretrizes e pela consolidação de práticas inclusivas nas empresas, o que tem sido refletido nas decisões judiciais e nas políticas públicas voltadas para a promoção de um ambiente de trabalho mais acessível e adaptado às necessidades específicas desses indivíduos. O recorte temporal para análise de políticas públicas e jurisprudências de 2020 a 2024 é, portanto, fundamental para compreender as evoluções e os desafios contemporâneos na efetivação dos direitos ao trabalho e à inclusão social dos adultos com TEA.

Ademais, o tema é pertinente e relevante, especialmente no contexto atual, onde a inclusão social e a valorização da diversidade são amplamente discutidas e incentivadas. A partir do exposto, esta pesquisa buscou explorar os desafios enfrentados pelos adultos com TEA ao tentarem ingressar e manter-se no mercado de trabalho. Enquanto muito tem sido feito para apoiar crianças com autismo, a transição para a vida adulta e o ingresso no mercado de trabalho continuam sendo desafios significativos (NETO *et al.*, 2020). Portanto, a importância deste estudo reside na necessidade de uma compreensão mais aprofundada dos desafios enfrentados por adultos com TEA na busca por emprego e permanência no ambiente de trabalho.

A relevância deste estudo reside na necessidade de promover uma nova abordagem e incentivar ações colaborativas voltadas à efetiva inclusão de profissionais com TEA no mercado de trabalho brasileiro. No

passado, a participação de pessoas com autismo no ambiente profissional era frequentemente tratada como um tema sensível ou até mesmo evitado, em razão de preconceitos e desconhecimento. Contudo, atualmente, cresce o reconhecimento de que a valorização da diversidade e a promoção da inclusão contribuem significativamente para o fortalecimento das equipes, gerando benefícios tanto sociais quanto organizacionais (ALVES *et al.*, 2020).

Com isso, a justificativa para esta pesquisa se baseia na necessidade de se compreender e se abordar as barreiras que dificultam a inserção destes indivíduos no mercado de trabalho. A inclusão de pessoas com TEA não apenas é um imperativo ético e social, mas também é um direito consagrado por leis de igualdade e não discriminação em muitos países. No entanto, a realidade é marcada por inúmeras dificuldades, desde o estigma e a falta de compreensão por parte dos empregadores e colegas até a ausência de políticas e programas que facilitem a adaptação e promovam a inclusão efetiva no ambiente de trabalho. Este cenário levanta questões jurídicas pertinentes, como a aplicação e efetividade das leis de inclusão, os direitos laborais desses indivíduos, a possibilidade de discriminação e a necessidade de adaptações razoáveis no ambiente profissional (NETO, 2023).

Considerando que a capacidade de trabalho é um direito fundamental, negar ou dificultar o acesso ao mercado de trabalho para os adultos com TEA acarreta não apenas prejuízos individuais, mas também repercussões socioeconômicas, privando a sociedade do potencial produtivo e das habilidades valiosas desses indivíduos (ALVES *et al.*, 2020). Surge, portanto, uma questão crucial: Quais são os desafios e as barreiras que os adultos com TEA enfrentam na inserção no mercado de

trabalho, no Brasil, e como as políticas públicas e a jurisprudência podem contribuir para superar essas dificuldades? Para que esse questionamento seja adequadamente respondido, é fundamental reconhecer os obstáculos existentes e compreender o longo caminho que ainda precisa ser percorrido para assegurar a inclusão efetiva dessas pessoas no mercado de trabalho. Assim, foi feita uma análise das políticas e legislações existentes relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, e consequentemente a avaliação, através de uma revisão bibliográfica, da eficácia dessas políticas específicas para adultos com TEA.

Considerando o atual panorama das políticas de inclusão e a necessidade premente de adaptações para o mercado de trabalho, presume-se que, apesar das políticas existentes, a inclusão efetiva de adultos com TEA no mercado de trabalho ainda é insuficiente devido a falhas na implementação e à persistência de preconceitos e barreiras estruturais. Dentre as principais políticas que prometem adaptações e inclusão, destaca-se a Lei Brasileira de Inclusão (Lei n.º 13.146/2015), que garante a igualdade de oportunidades e a não discriminação no ambiente de trabalho. Além disso, o Programa de Emprego Apoiado, instituído por iniciativas governamentais e organizações não governamentais, visa proporcionar suporte contínuo para a adaptação desses indivíduos ao mercado de trabalho.

Outras medidas importantes, incluem a Lei de Cotas (Lei n.º 8.213/1991), que reserva um percentual de vagas em empresas para pessoas com deficiência, e o Decreto n.º 10.502/2020, que estabelece a Política Nacional de Educação Especial, abordando a formação e capacitação profissional de pessoas com deficiência, incluindo aquelas com TEA. Dessa forma, a investigação aprofundada dessas limitações e a



proposição de estratégias para otimizar a efetividade de programas como o Emprego Apoiado e a Lei de Cotas poderiam favorecer uma inclusão mais significativa desses indivíduos no mercado de trabalho, explorando o estigma associado ao TEA no ambiente de trabalho e realizando uma discussão sobre a importância da conscientização e educação para combater estereótipos.

## **1.1 OBJETIVOS**

### **1.1.1 Objetivo Geral**

Avaliar a inclusão e integração de pessoas com TEA no mercado de trabalho, no Brasil, durante o período de 2020 a 2024.

### **1.1.2 Objetivos Específicos**

- Analisar teoricamente a relação entre trabalho e inclusão social da pessoa com deficiência, em especial o autista;
- Explorar a evolução histórica e conceitual do autismo;
- Investigar os desafios enfrentados pelos profissionais de TEA, as dificuldades iniciais diante das barreiras existentes;
- Identificar os benefícios da integração entre indivíduos com TEA e as organizações, quais são os principais benefícios e como eles podem ser alcançados;
- Verificar a eficácia da Lei de Cotas e a visão do TST sobre a inclusão de trabalhadores com TEA e a efetividade do programa Emprego Apoiado (especialmente durante o período de 2020 a 2024).

A partir disso, a estrutura da dissertação seguirá como fundamentos e organização um referencial teórico que explora o sentido do trabalho

como um instrumento de inclusão social, especialmente para pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Para tanto, serão utilizados autores de referência que oferecem uma base sólida para a discussão proposta. April D'Aubin destaca-se por sua análise sobre a luta pelo reconhecimento dos direitos humanos das pessoas com deficiência, enfatizando a importância de políticas que assegurem a dignidade e a igualdade de oportunidades. Romeu Sasaki, por sua vez, contribui significativamente para o debate sobre a inclusão social no Brasil, abordando a necessidade de práticas inclusivas que respeitem as especificidades de cada indivíduo. Ricardo Antunes oferece uma perspectiva crítica sobre o papel do trabalho na sociedade, propondo que este deve ser visto como um meio de realização pessoal e social, em vez de uma mera ferramenta de controle e exploração.

Ao longo dos capítulos seguintes, será discutido o papel do trabalho e sua importância para a inclusão social (Capítulo I), seguido por uma análise sobre o autismo e suas implicações (Capítulo II). Em seguida, serão exploradas as funções dos profissionais envolvidos no processo de inclusão de pessoas com TEA no ambiente de trabalho (Capítulo III), os benefícios decorrentes dessas práticas inclusivas (Capítulo IV) e, finalmente, a legislação pertinente, com destaque para a visão do Tribunal Superior do Trabalho (Capítulo V).



## **CAPÍTULO 01**

### **O SENTIDO DO TRABALHO NO CONTEXTO DA PESSOA COM TEA**

## **1.1 O SENTIDO DO TRABALHO NO CONTEXTO DA PESSOA COM TEA**

A inclusão social de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), no mercado de trabalho, representa um desafio significativo tanto para os indivíduos afetados quanto para a sociedade em geral. Este capítulo busca explorar o conceito do trabalho como instrumento de inclusão social, abordando a relevância dos direitos humanos e a importância de um ambiente de trabalho inclusivo que valorize as habilidades e competências das pessoas com TEA. Neste sentido, foi utilizado como referencial teórico as obras de April D'Aubin, Romeu Sasaki e Ricardo Antunes, autores que oferecem perspectivas importantes para a compreensão deste tema.

### **1.1.1 O trabalho a Serviço da Pessoa**

O trabalho, em sua essência, deve servir à pessoa, promovendo a dignidade e a inclusão social, especialmente no contexto das pessoas com TEA. O entendimento de que o trabalho é um instrumento de humanização, e não um fim em si mesmo, é fundamental. Quando consideramos o trabalho como um meio para o desenvolvimento humano, ele se torna uma ferramenta poderosa para a inclusão e valorização das habilidades e competências individuais (MELICIO; VENDRAMETTO, 2021).

No entanto, a realidade do mercado de trabalho muitas vezes contradiz esse ideal. Em vez de ser um meio de realização pessoal e inclusão social, o trabalho é frequentemente visto apenas como uma necessidade econômica. As pessoas são tratadas como instrumentos a serviço do trabalho, desempenhando funções que servem apenas às metas

empresariais e econômicas. Esse paradigma desumaniza o trabalhador, reduzindo-o a uma peça controlada pelos mecanismos do mercado de trabalho (LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

A inclusão no mercado de trabalho pode contribuir significativamente para uma melhor qualidade de vida. Elementos como a independência financeira, a realização pessoal, a conquista de objetivos e a subsistência permitem também o acesso à cultura, à educação e ao lazer, promovendo, assim, a integração social. No entanto, uma outra perspectiva teórica e metodológica sobre a inclusão de autistas no mercado de trabalho considera os desafios de desenvolvimento que eles enfrentam, como dificuldades nas habilidades sociais. A complexidade do mercado de trabalho abrange desafios e descontinuidades, além de questões estruturais e culturais que criam barreiras ao acesso ao emprego (LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

Para as pessoas com TEA, essa desumanização pode ser ainda mais acentuada devido às barreiras adicionais que enfrentam, como preconceito, falta de adaptações razoáveis e oportunidades limitadas. Com isso, é essencial repensar a estrutura do mercado de trabalho para que ele realmente sirva às pessoas, oferecendo um ambiente inclusivo e adaptado às diversas necessidades, tanto do trabalhador quanto das empresas (LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

Nesse contexto, fica claro que qualquer pessoa inserida no mercado de trabalho busca se manter nele, o que envolve diversos fatores, desde os relacionamentos interpessoais até os mecanismos de regulação da atividade, que são a relação entre a tarefa prescrita e a tarefa realizada.

Entre os desafios enfrentados por pessoas com TEA no mercado de trabalho estão a dificuldade em conseguir emprego, manter-se empregadas e obter uma posição que seja compatível com sua formação e expectativas (MELICIO; VENDRAMETTO, 2021).

É possível utilizar-se a legislação como base para assegurar que, apesar dos desafios, o direito à inclusão no mercado de trabalho seja garantido. Sob essa perspectiva, a Lei nº 13.146/15 define diretrizes para a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente laboral. O artigo 34 da referida lei, e seus parágrafos, estabelece que:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Além disso, a Lei nº 12.764/12, mais específica, estabelece

diretrizes para a proteção de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), enfatizando o direito de acesso ao mercado de trabalho. Destaca-se especialmente o artigo 2º, inciso V, que menciona:

Art. 2º São diretrizes da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista:

V - O estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência e as disposições da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

Apesar dessas garantias legais e do tratamento adequado, as dificuldades persistem devido às características do autismo, como os déficits nas habilidades sociais. Ambientes de trabalho que não oferecem suporte e adaptações, e que promovem discriminação e perseguição por parte de colegas e superiores, não favorecem a integração e a permanência das pessoas com TEA no mercado de trabalho. Esses fatores também podem levar a problemas de saúde mental (LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

Ainda de acordo com Leopoldino e Coelho (2017), há uma escassez significativa de estudos sobre essa questão. Eles apontam alguns fatores relacionados a essa lacuna, como a falta de grupos de pesquisa dedicados ao tema, a limitação de exemplos brasileiros de instituições que tratam da inclusão de autistas no mercado de trabalho, restrições de financiamento e desafios metodológicos.

O trabalho tem um potencial transformador quando é utilizado como um meio de inclusão. Ele pode proporcionar voz às pessoas, permitir que mostrem suas habilidades e competências, e promover a participação

ativa na sociedade. No caso das pessoas com TEA, o trabalho pode ser um meio para demonstrar suas capacidades únicas, contribuindo para uma sociedade mais diversa e inclusiva.

Uma abordagem inclusiva no mercado de trabalho envolve a criação de políticas e práticas que reconheçam e valorizem a diversidade. Isso inclui a implementação de adaptações razoáveis, a promoção de um ambiente de trabalho acolhedor e o reconhecimento das contribuições individuais. Ao fazer isso, o trabalho torna-se um verdadeiro mecanismo de inclusão, permitindo que as pessoas com TEA desenvolvam seu potencial e se sintam parte integrante da sociedade. O trabalho não deve ser um fim que as pessoas servem, mas um meio pelo qual elas alcançam a inclusão e a realização pessoal (MELICIO; VENDRAMETTO, 2021).

### **1.1.2 Direitos Humanos e Inclusão: A Perspectiva de April D'Aubin**

April D'Aubin é uma reconhecida defensora dos direitos das pessoas com deficiência e tem dedicado grande parte de sua carreira à promoção de uma abordagem de direitos humanos para as questões de deficiência. Em sua obra "Nothing About Us Without Us: The Struggle for the Recognition of a Human Rights Approach to Disability Issues" (Nada sobre nós, sem nós: a luta pelo reconhecimento da abordagem de direitos humanos aos assuntos de deficiência), D'Aubin enfatiza a necessidade de políticas e práticas de inclusão que respeitem e promovam os direitos humanos fundamentais das pessoas com deficiência. Ela argumenta que apenas através dessa perspectiva de direitos humanos é que a verdadeira



inclusão e participação ativa dessas pessoas na sociedade podem ser alcançadas.

O autismo é uma especificação da condição humana; uma condição humana específica que requer uma abordagem de direitos humanos. Essa visão é fundamental para entender e respeitar as necessidades e direitos das pessoas com autismo e outras deficiências. A abordagem baseada em direitos humanos reconhece que todas as pessoas, independentemente de suas capacidades, devem ter acesso igualitário a oportunidades e recursos, como mercado de trabalho, educação e saúde.

Ao adotar uma perspectiva de direitos humanos, é possível identificar e combater as barreiras sociais, econômicas e culturais que impedem as pessoas com deficiência de viverem plenamente suas vidas. Esse enfoque promove a inclusão e a participação ativa das pessoas com deficiência em todas as esferas da sociedade, garantindo que suas vozes sejam ouvidas e respeitadas.

A relação entre direitos humanos e deficiência é de importância global. Em diversas partes do mundo, as pessoas com deficiência enfrentam desafios significativos que vão desde a discriminação e a exclusão social até a falta de acesso a serviços básicos e oportunidades de emprego. Essas barreiras muitas vezes resultam em marginalização e pobreza, perpetuando um ciclo de desigualdade e injustiça.

Para abordar essas questões de maneira eficaz, é necessário que as políticas e práticas públicas sejam desenvolvidas com a participação direta das pessoas com deficiência. Isso não apenas assegura que suas necessidades e perspectivas sejam consideradas, mas também promove

uma sociedade mais justa e inclusiva. A inclusão das pessoas com deficiência no processo de tomada de decisões é um princípio fundamental da abordagem de direitos humanos, refletido no lema "Nada sobre nós, sem nós".

Neste sentido, a obra de D'Aubin é um marco na literatura sobre direitos das pessoas com deficiência, pois desafia as abordagens tradicionais que historicamente têm tratado a deficiência como uma questão de caridade ou um problema médico a ser corrigido. A autora argumenta que essas perspectivas perpetuam a exclusão social e econômica das pessoas com deficiência, negando-lhes autonomia e dignidade.

D'Aubin enfatiza a necessidade de um paradigma baseado em direitos humanos, onde as pessoas com deficiência sejam reconhecidas como sujeitos de direitos. Segundo ela “a verdadeira inclusão só pode ser alcançada quando as pessoas com deficiência são vistas e tratadas como agentes ativos, capazes de tomar decisões sobre suas próprias vidas” (CHARLTON, 2000, p. 34).

Um dos principais méritos do livro é sua abordagem interseccional. D'Aubin reconhece que a marginalização das pessoas com deficiência é agravada por outras formas de discriminação, como gênero, raça e classe social. Ela argumenta que políticas inclusivas devem levar em conta essas interseccionalidades para serem eficazes.

A educação inclusiva é um tema central na obra. D'Aubin critica os sistemas educacionais que segregam alunos com deficiência e defende a inclusão total nas escolas regulares. Ela apresenta evidências de que a

educação inclusiva beneficia não apenas os alunos com deficiência, mas todos os estudantes, promovendo um ambiente de empatia e diversidade.

No campo do trabalho, D'Aubin discute a importância de práticas de emprego inclusivas e adaptáveis. Ela ressalta que a inclusão no local de trabalho não deve ser apenas uma obrigação legal, mas uma oportunidade para as empresas se beneficiarem das habilidades únicas das pessoas com deficiência. "A diversidade no local de trabalho pode levar a maior inovação e criatividade, beneficiando a organização como um todo" (CHARLTON, 2000, p. 76).

D'Aubin destaca, ainda, que o reconhecimento dos direitos humanos das pessoas com deficiência é essencial para promover a dignidade, a autonomia e a igualdade de oportunidades. Ela sublinha que, historicamente, as pessoas com deficiência têm sido marginalizadas e excluídas de muitas esferas da vida social e econômica. Portanto, adotar uma abordagem de direitos humanos não é apenas uma questão de justiça social, mas também um imperativo ético e moral. Isso inclui garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso igualitário a serviços públicos, educação, saúde e, crucialmente, ao mercado de trabalho.

No contexto das pessoas com TEA, D'Aubin argumenta que é necessário garantir que elas tenham oportunidades de emprego igualitárias e sejam tratadas com respeito e dignidade no ambiente de trabalho. Ela ressalta que a inclusão não deve ser vista apenas como uma adaptação das condições de trabalho, mas como uma mudança cultural que reconheça e valorize a diversidade neurodivergente. Isso implica em criar ambientes de

trabalho que sejam acolhedores e inclusivos, onde as diferenças sejam respeitadas e a contribuição de cada indivíduo seja valorizada.

A autora ainda contextualiza a luta pelos direitos das pessoas com deficiência como um movimento global, reconhecendo que os desafios e as barreiras enfrentadas variam conforme o contexto cultural e socioeconômico. No Brasil, por exemplo, a Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência, já mencionada anteriormente (Lei nº 13.146/2015), representa um marco significativo na promoção da inclusão social e laboral das pessoas com deficiência. Esta legislação estabelece diretrizes para garantir que as pessoas com deficiência, incluindo aquelas com TEA, tenham acesso a oportunidades iguais e sejam protegidas contra discriminação.

Apesar dos avanços legislativos, D'Aubin reconhece que a implementação efetiva dessas diretrizes ainda enfrenta obstáculos significativos no Brasil. Entre os desafios estão a falta de conscientização e sensibilidade por parte dos empregadores, a inadequação das políticas públicas e a ausência de infraestrutura adequada para apoiar a inclusão de pessoas com deficiência. D'Aubin argumenta que é necessário um esforço concentrado de todas as partes interessadas – governo, setor privado e sociedade civil – para superar esses obstáculos e promover uma inclusão genuína e sustentável.

Através de sua obra, April D'Aubin nos oferece uma visão urgente da necessidade de adotar-se uma abordagem de direitos humanos para questões de deficiência. Sua ênfase na dignidade, autonomia e participação ativa das pessoas com deficiência serve como um guia valioso para a criação de sociedades mais inclusivas e justas. No âmbito brasileiro,

embora existam marcos legais importantes, a jornada para a implementação efetiva dessas diretrizes continua exigindo um compromisso sério e ação contínua de todos os setores da sociedade.

### **1.1.3 O Conceito de Trabalho e Inclusão: O ponto de vista de Ricardo Antunes**

Ricardo Antunes, renomado sociólogo e professor da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), é amplamente reconhecido por suas contribuições para a compreensão do trabalho na sociedade contemporânea. Em sua obra "Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho", Antunes oferece uma análise crítica e abrangente das múltiplas dimensões do trabalho, explorando suas funções tanto como mecanismo de controle social quanto como meio de inclusão e realização pessoal.

De acordo com Antunes, o trabalho é uma atividade fundamental na vida humana, atuando de maneira central na construção da identidade e na inserção social dos indivíduos. A definição do que é trabalho pode variar significativamente, e é muito importante entender esses diferentes sentidos para abordar a questão da inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho.

Ainda segundo o sociólogo, o trabalho pode ser interpretado de duas maneiras principais. Primeiramente, pode ser visto de forma positiva, como uma atividade que permite às pessoas se sentirem úteis, valorizadas e integradas na sociedade. Nesse sentido, o trabalho é um instrumento de humanização e inclusão, uma ferramenta que promove a autoestima e o desenvolvimento pessoal, e que oferece às pessoas a oportunidade de

mostrar suas habilidades e competências, contribuindo para a comunidade e sentindo-se parte dela.

Por outro lado, Antunes também alerta para a interpretação negativa do trabalho, onde ele é percebido como uma atividade opressora e desumanizadora. Nesta perspectiva, o trabalho pode ser uma fonte de sofrimento, onde o ser humano é reduzido a um mero instrumento de produção, controlado pelos mecanismos do mercado de trabalho. Nesta interpretação do que seja o trabalho, as pessoas são tratadas como peças de engrenagem, cujo único valor reside na sua capacidade de contribuir para as metas empresariais e econômicas, sem considerar suas necessidades individuais e sua dignidade.

Ao discutir a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, é essencial adotar a visão positiva do trabalho como um instrumento de inclusão e humanização. Não se trata apenas de cumprir uma cota legal ou atingir uma meta numérica; é essencial garantir que essas pessoas se sintam verdadeiramente parte do ambiente de trabalho e da sociedade. O trabalho deve ser uma ferramenta para elevar a autoestima e proporcionar um senso de pertencimento e realização.

Para pessoas com TEA, o trabalho pode ser uma plataforma para demonstrar suas capacidades únicas e contribuir de maneira significativa. No entanto, para que isso ocorra, é necessário que o ambiente de trabalho seja acessível e inclusivo, oferecendo suporte adequado e adaptação às necessidades específicas desses indivíduos. Somente assim o trabalho pode cumprir seu verdadeiro papel de ser um instrumento de inclusão e valorização da pessoa humana.

Antunes inicia seu ensaio explorando as transformações históricas do trabalho desde a era pré-capitalista até a contemporaneidade. Ele descreve como a revolução industrial e o desenvolvimento do capitalismo alteraram profundamente a natureza do trabalho, levando à sua mecanização e à intensificação da exploração dos trabalhadores. Com a globalização, essas mudanças se intensificaram, resultando em maior flexibilidade, precarização e fragmentação do trabalho. O autor destaca que "a reestruturação produtiva [...] tem levado a uma intensificação do trabalho e a uma precarização crescente das relações laborais" (ANTUNES, 2009, p. 45).

O livro também aborda a centralidade do trabalho na sociedade moderna, enfatizando que, apesar das tentativas de sua negação, o trabalho permanece um elemento definidor da identidade e da estrutura social. Antunes critica a visão neoliberal que promove a desregulamentação do trabalho e a flexibilização das relações laborais, argumentando que tais mudanças têm exacerbado a exploração e a desigualdade. Ele observa que "o neoliberalismo busca transformar tudo em mercadoria, inclusive o trabalho humano" (ANTUNES, 2009, p. 78), apontando para as consequências desumanizadoras dessa abordagem.

A profundidade teórica de Antunes é um dos pontos fortes do livro. Ele recorre a uma vasta gama de referências teóricas, desde Karl Marx até autores contemporâneos, para fundamentar seus argumentos. Ele apresenta uma reflexão sobre as perspectivas e desafios para o futuro do trabalho; explora alternativas para um trabalho mais humanizado, propondo a necessidade de repensar a organização do trabalho e as relações sociais

para superar as contradições do capitalismo. E sugere que "é preciso lutar por um trabalho que seja, ao mesmo tempo, produtivo e emancipador, que permita ao trabalhador desenvolver plenamente suas capacidades" (ANTUNES, 2009, p. 123).

Antunes aborda o trabalho como uma categoria central na estruturação da sociedade moderna, enfatizando sua dualidade. De um lado, o trabalho serve como um instrumento de controle e disciplina, moldando comportamentos e perpetuando hierarquias sociais. De outro, ele é fundamental para a autoafirmação e a construção da identidade individual. Antunes destaca que o trabalho tem o potencial de ser uma fonte de dignidade e reconhecimento, desde que as condições de trabalho respeitem e promovam os direitos e necessidades dos trabalhadores.

No contexto das pessoas com TEA, Antunes argumenta que o trabalho deve ser entendido não apenas como um meio de subsistência, mas também como uma ferramenta importante para a promoção da autoestima, independência e senso de pertencimento social. Ele sublinha a importância de ambientes de trabalho inclusivos que permitam que indivíduos com TEA possam demonstrar suas habilidades únicas e contribuir de forma significativa para a sociedade.

Antunes enfatiza que o trabalho tem um impacto profundo na identidade e na qualidade de vida dos indivíduos. Para as pessoas com TEA, um ambiente de trabalho que reconheça e valorize suas competências pode ser transformador. Ele sugere que a inclusão laboral não deve se limitar à inserção física no local de trabalho, mas deve abranger também a



adaptação das tarefas e do ambiente para atender às necessidades específicas desses trabalhadores.

A criação de um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo para pessoas com TEA exige um compromisso significativo por parte das empresas e da sociedade. Antunes destaca que isso inclui a implementação de políticas de inclusão, treinamentos de sensibilização para colegas de trabalho e adaptações físicas e organizacionais. Essas medidas não apenas promovem um ambiente acolhedor e compreensivo, mas também permitem que os trabalhadores com TEA alcancem seu pleno potencial e contribuam de maneira significativa para o sucesso da organização.

Além de discutir a inclusão, Antunes oferece uma visão crítica sobre a mercantilização do trabalho na sociedade capitalista. Ele argumenta que a crescente precarização e flexibilização das condições de trabalho representam uma ameaça tanto para os trabalhadores típicos quanto para aqueles com necessidades especiais, como as pessoas com TEA. Para Antunes, é crucial que as lutas por direitos trabalhistas incluam a defesa de condições dignas e justas para todos os trabalhadores, independentemente de suas capacidades.

Ricardo Antunes, em "Os Sentidos do Trabalho", proporciona uma análise detalhada e crítica do papel multifacetado do trabalho na sociedade moderna. Sua obra é uma referência importante para a compreensão de como o trabalho pode ser um instrumento de inclusão e afirmação pessoal. Ao destacar a necessidade de ambientes de trabalho inclusivos e adaptados, o autor contribui para o debate sobre a importância de políticas de inclusão

eficazes que promovam a dignidade e a qualidade de vida de todos os trabalhadores.

#### **1.1.4 A Perspectiva Brasileira sobre Inclusão no Trabalho: A contribuição de Romeu Sassaki**

Romeu Sassaki, um dos primeiros a abordar a inclusão social no Brasil, oferece uma perspectiva prática sobre a construção de uma sociedade inclusiva. Sassaki foi assistente social, professor, palestrante, escritor e consultor, e produziu vasto conteúdo relacionado ao universo das pessoas com deficiência. Ele atuou em instituições públicas e privadas, dedicando-se a gerar oportunidades para pessoas com deficiência e apresentando diversos estudos sobre o tema.

Sua obra "Inclusão: Construindo uma Sociedade para Todos", publicada em 1997, é um marco na discussão sobre como superar as barreiras que impedem a plena inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Sassaki oferece uma visão prática e abrangente sobre a criação de ambientes de trabalho inclusivos, adaptados às necessidades específicas das pessoas com deficiência, incluindo aquelas com TEA.

Sassaki inicia seu livro discutindo o conceito de inclusão, diferenciando-o de integração. Ele argumenta que a inclusão vai além da simples inserção de indivíduos em ambientes comuns; trata-se de modificar esses ambientes para que todos, com suas particularidades, possam participar de forma plena. Segundo Sassaki, “inclusão é um processo que permite a ampliação da participação de todos os cidadãos na vida social” (SASSAKI, 1997, p. 13). Esta definição destaca a necessidade de mudanças estruturais e culturais para que a inclusão seja efetiva.

No decorrer da obra, Sassaki aborda diversas áreas da vida social onde a inclusão deve ser promovida, como a educação, o mercado de trabalho, a cultura e o lazer. Ele apresenta exemplos práticos de como a inclusão pode ser implementada nesses contextos, sempre enfatizando a importância de uma abordagem centrada na pessoa. Na educação, por exemplo, ele defende que “as escolas devem estar preparadas para receber todos os alunos, oferecendo os apoios necessários para que cada um possa aprender de acordo com suas capacidades e ritmos” (SASSAKI, 1997, p. 45).

Para o autor, o mercado de trabalho, no passado, assemelhava-se a um campo de batalha onde pessoas com deficiência e seus aliados lutavam arduamente para conseguir empregos, enquanto os empregadores, despreparados e desinformados, recebiam críticas por não preencherem vagas com candidatos deficientes. Essa situação caricaturada ilustra fases de exclusão, segregação e integração no mundo do trabalho, refletindo um cenário de divisão e diferentes ações ao longo do tempo.

Na fase da exclusão, pessoas com deficiência não tinham acesso ao mercado de trabalho competitivo. A sociedade, num passado não muito distante, via como cruel a ideia de que deficientes trabalhassem, considerando tal prática uma forma de exploração. Essa visão protecionista era agravada pela falta de avanços na medicina, tecnologia e ciências sociais que ainda não reconheciam as capacidades laborais dos deficientes. Mais recentemente, essa exclusão persistiu devido à falta de reabilitação, escolaridade, meios de transporte, apoio familiar e qualificação profissional, criando barreiras significativas para a obtenção de emprego.

Projetos de qualificação muitas vezes falharam por estarem desconectados das necessidades do mercado de trabalho e dos novos processos produtivos (SASSAKI, 1997).

A fase da segregação trouxe empresas oferecendo trabalhos para deficientes em instituições filantrópicas ou em domicílio, com sentimentos paternalistas e visando lucro fácil. Essa prática persiste, resultando em dependência econômica, subemprego e estagnação profissional, mantendo deficientes à margem da vida social (SASSAKI, 1997).

Na fase da integração, três formas foram identificadas: trabalho plenamente integrado (sem alterações no ambiente), trabalho integrado (com pequenas adaptações) e trabalho semi-integrado (setores exclusivos). Em todas essas formas, os empregados deficientes enfrentam dificuldades para serem envolvidos em programas de desenvolvimento humano e promoção, muitas vezes devido à inacessibilidade e ignorância organizacional. A interação social também é limitada, e o desemprego entre deficientes é significativamente maior, mesmo em países desenvolvidos. Barreiras como atitudes, falta de ambientes acessíveis, falta de vontade de fazer adaptações razoáveis e falta de informação sobre recursos de reabilitação são os principais obstáculos (SASSAKI, 1997).

No Brasil, um projeto de inclusão de deficientes no mercado de trabalho realizado por Rodrigo Hubner Mendes revelou que, embora empresas sejam favoráveis aos direitos dos deficientes, poucas têm empregados deficientes e enfrentam dificuldades para recrutar e adaptar seus ambientes de trabalho (SASSAKI, 1997).

Na fase da inclusão, o mercado de trabalho tende a não ter lados opostos, com empresas e deficientes enfrentando juntos os desafios da produtividade e competitividade. Surgem as empresas inclusivas, que acreditam no valor da diversidade humana e fazem mudanças significativas em suas práticas administrativas, ambiente físico, procedimentos de trabalho e políticas de contratação para incluir trabalhadores deficientes (SASSAKI, 1997).

Uma empresa inclusiva adapta locais de trabalho, aparelhos, máquinas, ferramentas, procedimentos, horários, programas de emprego apoiado, políticas de contratação, descrições de cargos, programas de integração e treinamento, desenvolve recursos humanos e adota esquemas de trabalho domiciliar competitivo. Além disso, cumpre as recomendações internacionais e legislações nacionais pertinentes, participa de conselhos e adquire produtos de tecnologia assistiva (SASSAKI, 1997).

Medidas adicionais para tornar-se inclusiva incluem adotar uma filosofia de oportunidades iguais, recrutar e selecionar trabalhadores com deficiência utilizando os mesmos processos aplicados a não-deficientes, treinar pessoal de seleção, contratar mão-de-obra com base nas necessidades da empresa e perfis dos candidatos, preparar a chefia e colegas, realizar programas de integração e treinamento inclusivo, conhecer e seguir convenções internacionais e adaptar procedimentos e máquinas de trabalho (SASSAKI, 1997).

Empresas inclusivas refletem a tese de que incluir pessoas deficientes é eticamente correto, sua mão-de-obra é tão produtiva quanto a de não-deficientes, e essa diversidade contribui para o sucesso econômico

e social da empresa, garantindo aos deficientes o direito de trabalhar e a todos os trabalhadores a oportunidade de aprendizado mútuo (SASSAKI, 1997).

Sassaki identifica uma série de barreiras que dificultam a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tais como preconceitos, falta de acessibilidade e inadequação das práticas de recrutamento. Ele propõe estratégias detalhadas para superar essas barreiras, incluindo a implementação de políticas públicas robustas e o incentivo a iniciativas privadas que promovam a inclusão. Entre essas estratégias, destacam-se a adaptação dos processos seletivos para serem mais inclusivos e a modificação dos ambientes de trabalho para atender às necessidades específicas das pessoas com TEA.

O autor ainda enfatiza que a inclusão no trabalho deve ser uma prioridade tanto para o setor público quanto para o privado. Ele defende a criação e implementação de políticas públicas que promovam a inclusão efetiva, como leis que garantam a acessibilidade e o direito ao trabalho das pessoas com deficiência. No âmbito das empresas, Sassaki sugere que a responsabilidade social corporativa deve incluir programas específicos de inclusão, que vão além do cumprimento da legislação e buscam criar uma cultura organizacional inclusiva e diversificada.

Um dos pontos centrais da obra de Sassaki é a importância da sensibilização e capacitação dos empregadores e colegas de trabalho. Ele argumenta que a inclusão não se limita à contratação de pessoas com deficiência, mas envolve também a criação de um ambiente acolhedor e compreensivo. Para isso, é necessário promover treinamentos e campanhas

de sensibilização que ajudem a desmistificar preconceitos e a valorizar a diversidade. Sassaki acredita que esses esforços são fundamentais para construir uma cultura organizacional que reconheça e valorize as habilidades únicas das pessoas com TEA.

Além disso, um outro ponto forte de sua obra é a discussão sobre o papel das políticas públicas na promoção da inclusão. Sassaki argumenta que para se alcançar uma sociedade verdadeiramente inclusiva, é imprescindível que os governos adotem políticas que promovam a igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade. Ele critica a falta de políticas efetivas em muitos países e destaca a importância da mobilização social para pressionar por mudanças. “As políticas públicas devem ser desenhadas de forma a eliminar barreiras e a criar condições para que todas as pessoas possam participar plenamente da vida em sociedade” (Sassaki, 1997, p. 78).

Sassaki também discute a importância da sensibilização e da formação contínua dos profissionais que atuam diretamente com as pessoas que necessitam de apoio para sua inclusão. Ele sugere que programas de formação devem incluir conteúdos sobre direitos humanos, acessibilidade, e metodologias de trabalho inclusivo. “A formação contínua é essencial para que os profissionais estejam sempre atualizados e capacitados a promover a inclusão de maneira efetiva” (SASSAKI, 1997, p. 102).

No contexto das pessoas com TEA, o autor destaca a importância de reconhecer e valorizar suas habilidades únicas. Ele argumenta que, ao adaptar as condições de trabalho e fornecer o suporte adequado, as

organizações podem ajudar essas pessoas a alcançar seu pleno potencial. Sassaki sugere que as empresas devem identificar as áreas em que as pessoas com TEA possam contribuir de maneira significativa e criar programas de desenvolvimento profissional que permitam a esses trabalhadores explorar e desenvolver suas competências.

Sassaki também aborda a inclusão no trabalho sob a perspectiva dos benefícios que ela pode trazer para as organizações. Ele argumenta que a inclusão deve ser vista não apenas como uma obrigação legal, mas como uma oportunidade para enriquecer a diversidade e a inovação dentro das empresas. A diversidade de perspectivas e habilidades pode estimular a criatividade e a resolução de problemas, tornando as organizações mais competitivas e adaptáveis.

Romeu Sassaki, em "Inclusão: Construindo uma Sociedade para Todos", oferece uma visão detalhada e prática sobre como promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com ênfase particular nas pessoas com TEA. Sua abordagem inclui a identificação de barreiras, a proposição de estratégias para superá-las, e a importância de políticas públicas e iniciativas privadas. Além disso, Sassaki sublinha a necessidade de sensibilização e capacitação no ambiente de trabalho e destaca os benefícios da inclusão para a diversidade e a inovação organizacional. Compreendendo e estimulando os talentos singulares de indivíduos com TEA, as organizações vão além do cumprimento de seu papel social, passando a usufruir das vantagens de um quadro funcional plural e criativo.



A obra de Sasaki é caracterizada por uma abordagem prática e acessível, sem perder a profundidade teórica. Em termos críticos, pode-se apontar que, embora Sasaki ofereça uma visão abrangente da inclusão, a obra poderia se beneficiar de uma análise mais aprofundada de algumas questões específicas, como a interseccionalidade e a inclusão digital, que se tornaram ainda mais relevantes nas décadas seguintes à publicação do livro. Ainda assim, é importante refletir a contribuição ímpar do autor sobre o tema, já que ele traz a inclusão como um processo que transcende a simples inserção de indivíduos em ambientes comuns, oferecendo uma perspectiva indispensável para a análise da relação entre trabalho e dignidade humana.

### **1.1.5 Empregabilidade e o Mercado de Trabalho**

Refletir sobre empregabilidade é lançar luz sobre uma temática cada vez mais central na contemporaneidade, uma vez que está intrinsecamente relacionada às constantes transformações no cenário global. Tais mudanças impõem novos desafios às organizações e, por consequência, aos trabalhadores. O impacto dessas transformações é sistêmico, alcançando desde a formação educacional até os mecanismos de contratação. Nesse contexto, observa-se uma tendência crescente de valorização de profissionais que apresentem flexibilidade e capacidade de adaptação às novas exigências do mercado, o que demanda uma formação contínua e alinhada às inovações (NETO, 2023).

Diante das rápidas mudanças nas dinâmicas produtivas, a empregabilidade assume papel central não apenas para a inserção, mas

também para a permanência do trabalhador em diferentes setores. O progresso tecnológico tem promovido uma renovação constante nos processos de produção, exigindo dos indivíduos níveis cada vez mais elevados de qualificação profissional. Tal realidade impõe a necessidade de desenvolvimento permanente de competências múltiplas, como as habilidades comunicativas, cognitivas e analíticas (SCHALL *et al.*, 2015). Por essa razão, o conceito de empregabilidade também evidencia as desigualdades estruturais no acesso ao mercado de trabalho.

Wehman *et al.* (2017) ressaltam que a empregabilidade está profundamente vinculada às competências adquiridas por meio do esforço pessoal, compreendidas como capacidades específicas voltadas à atuação profissional. Todavia, a retração de oportunidades, agravada pelas crises econômicas que afetam o sistema capitalista de produção, acirra a exclusão social dos indivíduos menos qualificados, tornando a plena utilização de suas habilidades uma meta distante.

Nesse panorama de crescente exigência por qualificação técnica e especialização, a inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho revela-se ainda mais desafiadora. A disparidade entre formação e contratação é frequentemente alimentada por preconceitos e desinformação, dificultando a equidade nas oportunidades laborais. A compreensão profunda das especificidades de cada deficiência contribui para a desconstrução de estigmas e mitos, e favorece a criação de políticas inclusivas que promovam o aproveitamento das potencialidades de cada indivíduo, respeitando suas particularidades e necessidades (YUAN, 2017).

No caso das pessoas com TEA, Melicio (2019) observa que o avanço do conhecimento sobre a condição tem ampliado as possibilidades de inclusão. Com isso, o indivíduo autista tem conquistado cada vez mais espaços de convivência e atuação em ambientes comuns, o que favorece sua inserção no mundo do trabalho. A discussão sobre inclusão de pessoas com TEA, portanto, transcende o campo médico ou educacional, passando a integrar as agendas estratégicas do meio corporativo.

Segundo informações divulgadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), pessoas com deficiências mentais ou intelectuais figuram entre aquelas que enfrentam os maiores obstáculos para se inserir no mercado de trabalho. Ainda que esses desafios sejam significativos, a instituição destaca que a integração profissional dessas pessoas é viável, desde que acompanhada de políticas adequadas e práticas inclusivas eficazes.

Contudo, a análise da empregabilidade e do mercado de trabalho para pessoas com deficiência, baseada nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2021, revela um panorama que reflete tanto avanços quanto desafios significativos na inclusão deste grupo no mercado de trabalho brasileiro. A Lei nº 8.213/91, conforme já mencionada e conhecida como Lei de Cotas, estabelece a obrigatoriedade de que empresas com 100 ou mais empregados reservem um percentual de suas vagas para pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da previdência social. No entanto, os dados mostram que o cumprimento dessas cotas varia substancialmente entre os diferentes setores

econômicos.

Figura 1 - Cumprimento da Cota para Pessoas com Deficiência e Reabilitados (Lei nº 8.213/91)



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2021.

Conforme os dados divulgados pelo Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil, a Administração Pública apresenta um índice de cumprimento da cota bastante baixo, atingindo apenas 11,61%. Esse dado é preocupante, pois demonstra que o setor público, que deveria servir como exemplo na promoção da inclusão, ainda está longe de cumprir plenamente suas obrigações legais em relação à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Por outro lado, as Empresas Públicas e as Sociedades de Economia Mista apresentam um desempenho significativamente melhor, com um cumprimento da cota de 54,09%. Esse resultado, embora positivo em comparação com a Administração Pública, ainda está aquém do ideal, indicando que há espaço para melhorias. A diferença entre a

Administração Pública e as Empresas Públicas pode ser atribuída a fatores como maior fiscalização e controle nas empresas de economia mista, além de possíveis incentivos e políticas internas mais eficazes para promover a inclusão.

No que diz respeito aos Empregadores Privados, o cumprimento da cota se aproxima do índice observado nas Empresas Públicas, alcançando 50,65%. Este dado mostra que, embora o setor privado esteja avançando na inclusão de pessoas com deficiência, ainda existem desafios consideráveis para alcançar a totalidade das vagas previstas pela legislação. A implementação de políticas de diversidade e inclusão no setor privado, juntamente com a conscientização dos empregadores sobre os benefícios de contratar pessoas com deficiência, são essenciais para melhorar esses índices.

Em termos gerais, o cumprimento total da cota para pessoas com deficiência no Brasil, em 2021, foi de 49,81%. Isso indica que, apesar dos esforços e das políticas públicas voltadas para a inclusão, menos da metade das vagas previstas pela Lei de Cotas está sendo efetivamente ocupada por pessoas com deficiência. Esse cenário aponta para a necessidade urgente de intensificar as ações de fiscalização e de promoção da inclusão, bem como de sensibilizar os empregadores sobre a importância e os benefícios da diversidade no ambiente de trabalho.

Além disso, o levantamento de dados da pesquisa de pessoas com deficiência no Poder Judiciário pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2021), revela que, embora existam políticas afirmativas como a reserva de vagas, a representatividade de pessoas com deficiência nesse setor ainda é

limitada. Apenas 1,74% dos profissionais no Judiciário possuem algum tipo de deficiência, uma proporção menor do que a estimativa nacional de 2,2% indicada pelo Censo Demográfico de 2010. Ademais, o baixo percentual de magistrados com deficiência (0,42%) evidencia uma barreira significativa no acesso a cargos de alta responsabilidade e poder decisório, sugerindo a persistência de obstáculos estruturais e culturais que dificultam a plena inclusão desse grupo.

Tais dados reforçam a urgência de uma implementação mais efetiva das resoluções normativas, como as Resoluções CNJ 401/2021 e 343/2020, que visam garantir condições de acessibilidade e inclusão no ambiente de trabalho. Com isso, é evidente pensar que, embora a legislação exista e as empresas estejam cientes de suas obrigações, ainda há um longo caminho a ser percorrido para que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho seja uma realidade efetiva e abrangente.

Para avançar nesta discussão, o próximo capítulo explorará a evolução histórica e conceitual do autismo. Entender como o autismo tem sido percebido e tratado ao longo do tempo, bem como as transformações nas abordagens teóricas e práticas, é essencial para contextualizar as necessidades e os direitos das pessoas com TEA na sociedade contemporânea. Assim, será aprofundado o conhecimento acerca do autismo, buscando realizar uma base sólida para as discussões subsequentes sobre inclusão social e laboral.

## **CAPÍTULO 02**

### **CONSIDERAÇÕES ACERCA DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA**

## 2 CONSIDERAÇÕES ACERCA DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

### 2.1 A Evolução Histórica do Conceito de Autismo

A análise da evolução histórica do conceito de autismo revela uma trajetória complexa e multifacetada, desde os primeiros relatos até as definições contemporâneas. Iniciar essa revisão a partir do século XIX, conforme Bianchi e Abrão (2023), é uma abordagem que encontra respaldo em teorias mais recentes; no entanto, alguns teóricos defendem que o autismo enquanto conceito pode ser observado em registros muito anteriores, enquanto outros defendem que a definição de autismo só se cristaliza de forma coerente a partir do século XX. É importante destacar que essas divergências não são meras discrepâncias cronológicas, mas refletem as diferentes formas pelas quais o autismo foi compreendido e classificado ao longo do tempo.

Autores como Marfinati e Abrão (2014) associam o início do conceito moderno de autismo aos estudos realizados em Victor de Aveyron, no século XVIII, enquanto outros, como Eugen Bleuler, propuseram a introdução do termo "autismo" para caracterizar um sintoma da esquizofrenia em 1911. Assim, vemos que a perspectiva histórica do autismo é permeada por transformações conceituais que refletem mudanças tanto no campo da psiquiatria quanto nas ciências sociais. Essas variações no entendimento são fundamentais para delinear como a ciência e a sociedade interpretam comportamentos autistas ao longo dos séculos.

No século XIX, o termo "*idiotia*" era amplamente usado para



descrever uma série de condições psicopatológicas, como o retardo mental, psicoses e esquizofrenia infantil, e incluía crianças que hoje provavelmente seriam classificadas dentro do espectro autista (BIANCHI; ABRÃO, 2023). Essas classificações eram limitadas e careciam de uma compreensão diferenciada do autismo em relação a outras condições mentais. Somente no início do século XX, com o trabalho de Eugen Bleuler em 1911, o termo "autismo" começou a ser utilizado de forma mais específica para descrever sintomas de esquizofrenia caracterizados pelo distanciamento da realidade e tendência ao isolamento. Esta concepção inicial ligava o autismo diretamente à esquizofrenia, algo que perdurou por décadas e influenciou de forma significativa o modo como a condição era vista e tratada.

Essa primeira fase da compreensão do autismo, que vai até aproximadamente os anos 1930, estava claramente associada à visão do autismo como um sintoma de outras patologias maiores, particularmente a esquizofrenia. Marfinati e Abrão (2014) discutem que, na época, o autismo era apenas um elemento menor dentro da grande classificação das doenças mentais. Victor de Aveyron, um pré-adolescente encontrado, em 1798, sem vestimentas e aparentemente surdo, nas florestas do sul da França, foi um exemplo notável dessa época: sua falta de comunicação verbal e seu comportamento atípico foram vistos por Phillippe Pinel como um caso irreversível de idiotia. Entretanto, Jean-Marc-Gaspard Itard discordou dessa visão e conduziu um tratamento em Victor baseado na crença de que ele poderia ser educado. Itard estava à frente de seu tempo ao acreditar na possibilidade de intervenção e modificação do comportamento, enquanto

Pinel representava a visão determinista predominante (MARFINATI; ABRÃO, 2014).

Com o início do século XX, a segunda fase na compreensão do autismo começou a emergir, caracterizando-o como uma condição independente, mas ainda fortemente associada a distúrbios emocionais e psicogênicos. Leo Kanner, em 1943, foi o primeiro a descrever o "autismo infantil precoce", destacando características como o isolamento e a resistência à mudança, e separando, de certa forma, o autismo da esquizofrenia. No entanto, ao mesmo tempo, o conceito de "mãe geladeira", popularizado por Bruno Bettelheim, ganhou destaque. A teoria sugeria que o autismo era causado pela falta de afeto materno, resultando em uma visão altamente estigmatizante para as famílias. Essas ideias perduraram até os anos 1960 e foram responsáveis por uma onda de culpabilização dos pais, especialmente das mães, que eram vistas como a causa do transtorno de seus filhos (LOPES, 2020).

Essa perspectiva, no entanto, foi amplamente contestada por pesquisadores, como Bernard Rimland, que, em 1964, publicou um livro influente argumentando que o autismo era uma condição de base neurológica. Rimland foi um dos primeiros a desafiar diretamente a visão psicogênica e a introduzir uma abordagem mais científica e biológica ao autismo. Essa mudança foi fundamental para exonerar os pais de responsabilidade pelo desenvolvimento do transtorno, e redirecionou a discussão para o campo da neurociência, marcando o início da terceira fase na concepção do autismo (RIMLAND, 1964).

A partir da década de 1960, o autismo começou a ser reconhecido

como um transtorno do desenvolvimento, relacionado a anomalias neurológicas e genéticas, e não mais a falhas emocionais. Essa reclassificação possibilitou avanços consideráveis tanto no diagnóstico quanto no tratamento do autismo, que passaram a focar em intervenções baseadas em terapias comportamentais e educacionais. A partir dos anos 1980, autores como Lorna Wing contribuíram significativamente para a compreensão do autismo, incluindo a popularização da "Síndrome de Asperger" como uma condição dentro do espectro autista. Wing também introduziu a ideia do espectro, reconhecendo que as características do autismo variam em grau e intensidade, um conceito que permanece até os dias de hoje (HOLANDA, 2023).

No Brasil, a recepção do conceito de autismo seguiu uma trajetória paralela à evolução internacional, mas com suas particularidades. Durante as décadas de 1980 e 1990, houve um movimento significativo de organizações sociais que buscavam apoiar famílias e disseminar informações sobre o autismo. A criação de associações como a Associação de Amigos do Autista (AMA), fundada em São Paulo em 1983, reflete a necessidade crescente de apoio e de informação adequada em um contexto no qual o conhecimento sobre o autismo ainda era fragmentado e frequentemente incorreto (HOLANDA, 2023). A inclusão do autismo no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990), como uma condição que necessitava de atenção especial, foi um passo importante para garantir o acesso à educação e aos direitos básicos das pessoas autistas.

Os anos 2000 trouxeram novas mudanças e ampliaram ainda mais

o entendimento do autismo. O movimento da neurodiversidade, que começou a ganhar força no início do século XXI, introduziu uma perspectiva radicalmente diferente sobre a condição, propondo que o autismo fosse visto como uma parte natural da variação humana, e não como uma patologia a ser curada. Essa abordagem, inspirada no Modelo Social da Deficiência, sugere que a sociedade deve se adaptar para incluir indivíduos com características autistas, em vez de buscar "corrigir" essas diferenças (HOLANDA, 2023). Essa perspectiva tem sido fundamental na luta pelos direitos das pessoas autistas e na promoção de uma visão mais inclusiva, tanto em termos de políticas públicas quanto de atitudes sociais.

Com a publicação do DSM-5 em 2013, a concepção de Transtorno do Espectro Autista (TEA) passou a englobar várias condições previamente separadas, como a Síndrome de Asperger e o Transtorno Desintegrativo da Infância, reconhecendo a variabilidade significativa entre os indivíduos com autismo. Essa mudança refletiu uma maior compreensão de que não existe uma única apresentação do autismo, mas sim uma gama de manifestações que variam amplamente de uma pessoa para outra (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014).

Portanto, a evolução do conceito de autismo, desde suas primeiras descrições como "idiotia" e "esquizofrenia infantil" até a moderna concepção de TEA, reflete uma longa jornada de debates e controvérsias. As visões conflitantes, como as de Kanner e Bettelheim, e posteriormente as contribuições de Rimland e Wing, mostram que o entendimento do autismo foi sendo aprimorado à medida que novas informações científicas emergiam e que a sociedade passava a compreender melhor as

necessidades e os direitos das pessoas no espectro. No contexto brasileiro, essas transformações foram gradualmente assimiladas e adaptadas, resultando em legislações e políticas de inclusão que ainda continuam a evoluir.

A construção do conceito de autismo é, portanto, um processo dinâmico e contínuo, marcado pela constante reformulação de ideias e pelo confronto entre diferentes perspectivas. O que antes era visto como uma condição irreversível e pejorativa, hoje é compreendido como parte da diversidade humana, enfatizando a necessidade de inclusão e respeito às diferenças.

### **2.1.1 Principais Características e Diagnósticos do TEA**

O TEA (Transtorno do Espectro Autista) é classificado em três níveis de gravidade: leve, moderado e intenso. Essa classificação é baseada no grau de comprometimento nas áreas de comunicação e nos comportamentos repetitivos e/ou estereotipados, refletindo o nível de apoio necessário nessas áreas. No nível leve, a necessidade de apoio é mínima; no nível moderado, exige-se um suporte substancial; e no nível intenso, é necessário um apoio muito substancial, com intervenções terapêuticas mais intensivas voltadas para comunicação e comportamento. Portanto, é evidente que pessoas com TEA precisam de cuidados especializados para melhorar suas atividades diárias (SANTOS *et al.*, 2022).

Conforme Guimarães *et al.* (2022), os dados epidemiológicos têm despertado a atenção da comunidade científica devido ao aumento

expressivo de casos desde o início dos anos 2000, com um crescimento significativo registrado até 2018. Em 2020, uma estimativa indicava que, nos Estados Unidos, uma em cada 54 crianças nascia com TEA. Globalmente, a Organização Mundial da Saúde estima que cerca de uma em cada 160 pessoas nasce com autismo. No Brasil, embora ainda não existam dados padronizados pelo IBGE, pesquisas apontam que aproximadamente uma em cada 360 crianças nascidas em 2011 apresenta TEA, um número inferior à média global. É relevante destacar que a maior parte dos atendimentos no Brasil ocorre na Região Sudeste, especialmente no estado de São Paulo (GUIMARÃES *et al.*, 2022).

O aumento no número de diagnósticos de TEA está associado às revisões do DSM, especialmente entre a terceira e a quinta edição; essas revisões trouxeram maior clareza sobre o TEA. Embora se reconheça uma base genética para o autismo, o gene específico responsável ainda não foi identificado, e o ambiente também é considerado um fator que pode exacerbar os sintomas. Os critérios de diagnóstico são definidos por médicos, mas é essencial que profissionais da saúde e da educação, que trabalham diretamente com crianças, estejam atentos às demandas crescentes relacionadas ao TEA (GUIMARÃES *et al.*, 2022).

O crescimento dos casos de TEA representa um desafio significativo para a saúde pública, exigindo maior atenção para o tratamento dessa condição. Além dos custos elevados com tratamentos, há uma necessidade crescente de apoio tanto para as famílias quanto para os indivíduos com TEA, para garantir melhores condições de vida, maior autonomia e uma qualidade de vida mais saudável (SANTOS *et al.*, 2022).

O conceito de qualidade de vida tem se tornado um foco importante de pesquisa, especialmente entre aqueles que trabalham com saúde mental. A qualidade de vida é um fenômeno multidimensional que engloba aspectos físicos, emocionais, materiais, interpessoais, financeiros e espirituais, todos influenciados por fatores ambientais, sociais e culturais, bem como pela presença de deficiências. Pesquisadores têm desenvolvido diversas ferramentas de avaliação para medir a qualidade de vida em populações específicas, com o objetivo de criar estratégias que promovam o bem-estar individual e coletivo (GUIMARÃES *et al.*, 2022).

O TEA manifesta uma variedade de sintomas centrais que impactam diretamente o bem-estar dos indivíduos, como dificuldades de linguagem, comunicação, interação social e comportamento. Esses sintomas, particularmente em crianças e adolescentes, podem levar a atrasos no desenvolvimento motor e a um nível reduzido de atividade física. Comparado a indivíduos com desenvolvimento típico, a população com TEA apresenta uma maior incidência de sobrepeso, o que, além de representar riscos para a saúde, afeta negativamente a motivação para interações sociais, especialmente em atividades físicas, resultando em maior isolamento social e impacto negativo na qualidade de vida (GUIMARÃES *et al.*, 2022).

As famílias de indivíduos com TEA enfrentam desafios significativos, incluindo problemas de saúde mental dos pais, redução na qualidade de vida e dificuldades no exercício da parentalidade. Essas famílias passam por várias fases ao longo do processo do diagnóstico, o que gera angústia, especialmente para as mães. Contudo, após o

diagnóstico inicial, muitas famílias se mobilizam para fornecer os cuidados e estímulos necessários às crianças com autismo (GUIMARÃES *et al.*, 2022).

O DSM-5 esclarece que o TEA envolve comprometimentos qualitativos no desenvolvimento da comunicação e interação social, além de comportamentos e interesses restritos e repetitivos. Esses sinais costumam se manifestar precocemente, muitas vezes antes dos dois anos de idade. Entretanto, a gravidade dos sintomas pode variar amplamente, dificultando um diagnóstico preciso e imediato.

Apesar dos avanços na identificação precoce do TEA, muitas crianças ainda passam anos sem um diagnóstico adequado ou recebem diagnósticos errôneos. O diagnóstico deve ser baseado principalmente no quadro clínico, considerando as características comportamentais do indivíduo, bem como informações fornecidas pelos pais, cuidadores e profissionais escolares. Ferramentas de triagem e avaliações padronizadas são essenciais nesse processo (GUIMARÃES *et al.*, 2022).

No Brasil, existem instrumentos de triagem adaptados e validados para o TEA, como a Autistic Traits of Evaluation Scale (ATA), Autism Behavior Checklist (ABC), Childhood Autism Rating Scale (CARS), Autism Screening Questionnaire (ASQ), e Modified Checklist for Autism in Toddlers (M-CHAT). A dificuldade em diagnosticar o TEA é um grande obstáculo para o tratamento e desenvolvimento das crianças afetadas; fatores como a variabilidade na apresentação dos sintomas, a escassez de profissionais qualificados e a falta de serviços especializados contribuem para esse desafio. Além disso, muitos profissionais ainda esperam até os



três anos de idade para realizar o diagnóstico, embora análises retrospectivas mostrem que sinais de TEA já estavam presentes nos primeiros meses de vida da criança (SANTOS *et al.*, 2022).

Quanto mais cedo for feito o diagnóstico, maiores são as possibilidades de intervenções eficazes, que podem melhorar significativamente o prognóstico da criança, aumentando sua autonomia e independência no futuro. Estudos indicam que pais ou cuidadores costumam ser os primeiros a notar algo atípico no desenvolvimento do filho, especialmente devido a marcadores de risco, como prejuízos na comunicação não verbal, ausência de contato visual e comportamentos repetitivos, que podem ser observados nos primeiros meses de vida.

Embora as famílias possam identificar essas dificuldades na infância, muitos diagnósticos só são feitos após a criança ingressar na escola. Neste sentido, é fundamental que as escolas estabeleçam uma comunicação estreita com as famílias, desenvolvendo um diálogo contínuo para entender melhor as necessidades de aprendizagem da criança e implementar estratégias de ensino adequadas (SANTOS *et al.*, 2022).

### **2.1.2 O Desenvolvimento de Habilidades Sociais em Pessoas com TEA**

Conforme Santos, Macho e Domingues (2020), o repertório social de uma criança é flexível e se molda de acordo com suas experiências e necessidades pessoais. À medida que a criança vivencia novas situações em seu dia a dia, ela desenvolve diversas habilidades, incluindo as sociais, que são fundamentais para a aprendizagem, facilitam as interações com outras crianças e podem até ajudar a reduzir a ansiedade.

Nessa perspectiva, as crianças com Transtorno do Espectro Autista (TEA) enfrentam maiores dificuldades em estabelecer e manter interações sociais apropriadas, dado que o transtorno afeta diretamente o neurodesenvolvimento. Entre as dificuldades mais comuns, estão o contato visual, a resposta a gestos e expressões faciais, a compreensão da linguagem não verbal e das regras sociais implícitas (LOUREIRO *et al.*, 2022).

Como abordado anteriormente, muitas crianças com TEA enfrentam desafios na comunicação clara e eficaz, frequentemente apresentando atrasos na fala, uso de linguagem repetitiva ou estereotipada e dificuldade em compreender expressões coloquiais frequentemente usadas em contextos sociais. Beck, Davis e Freeman (2017) observam que indivíduos com autismo podem ter dificuldades em várias áreas das habilidades sociais, como iniciar e manter interações, compartilhar atenção, manter reciprocidade e adotar a perspectiva dos outros.

Além disso, crianças com TEA podem ter dificuldade em lidar com mudanças na rotina e em transições entre atividades, o que pode aumentar a ansiedade e dificultar a adaptação a novas situações sociais. A literatura indica que déficits no repertório de habilidades sociais podem estar associados ao baixo desempenho acadêmico, isolamento, rejeição por parte dos colegas, ansiedade social e até depressão (LOUREIRO *et al.*, 2022).

Portanto, as habilidades sociais, que são um conjunto de competências essenciais para interações claras e eficazes, são cruciais para o desenvolvimento de todas as crianças, incluindo aquelas com TEA.

Lemos *et al.*, (2014) destacam que essas habilidades são diretamente ligadas às capacidades cognitivas, uma dependendo da outra. Beck, Davis e Freeman (2017) reforçam que o déficit no repertório de habilidades sociais é uma característica central do TEA, o que torna indispensável a intervenção precoce dos pais, terapeutas e educadores para minimizar os prejuízos trazidos pelo transtorno.

As habilidades sociais atuam diretamente no desenvolvimento global, não só de crianças com TEA, mas de toda a população que interage socialmente. É essencial oferecer oportunidades para que essas crianças aprimorem suas habilidades e competências sociais, por meio de intervenções organizadas nos contextos clínico, pedagógico e familiar, a fim de mitigar os déficits cognitivos relacionados à socialização. Quando as condições e o ambiente favoráveis à socialização não são assegurados, o crescimento das crianças é comprometido. Isso destaca a urgência de uma reformulação abrangente do sistema social e familiar, garantindo que todas as crianças recebam a estimulação necessária (LOUREIRO *et al.*, 2022).

Este entendimento reforça a importância de ensinar habilidades sociais de forma multidisciplinar e em diversos contextos do cotidiano das crianças com TEA, para que elas possam ampliar e desenvolver seu repertório social. Para que esses esforços sejam eficazes, é fundamental implementar programas de ensino de habilidades sociais adaptados às necessidades e facilidades individuais das crianças, incentivando-as a reproduzir os comportamentos aprendidos de maneira prazerosa (SANTOS; MACHADO; DOMINGUES, 2020).

Com o apoio e a compreensão dos pais, dos educadores e da equipe clínica, crianças com TEA podem fazer progressos significativos em suas interações sociais, tornando-se mais confiantes e autônomas em ambientes inclusivos. Loureiro *et al.*, (2022) ressaltam que, para superar os déficits sociais, é fundamental proporcionar experiências socializadoras ampliadas, permitindo que as crianças desenvolvam novas habilidades e comportamentos.

Cada criança se relaciona com o mundo de maneira única, e o desenvolvimento ocorre de forma individual. Para que o aprendizado das habilidades sociais seja eficaz em crianças com TEA, é necessário um plano individualizado, com continuidade dos estímulos por parte dos pais no ambiente familiar, que é o primeiro contexto social das crianças, fazendo dos pais os principais modelos de comportamento (SANTOS; MACHADO; DOMINGUES, 2020).

As habilidades sociais estão intimamente ligadas ao bom ajustamento social em diferentes contextos e fases da vida, especialmente durante a infância, quando são ensinados comportamentos socialmente aceitáveis, com a família sendo um dos pilares do desenvolvimento social infantil (BECK; DAVIS; FREEMAN, 2017).

Assim, o ambiente familiar pode influenciar o desenvolvimento de comportamentos socialmente adequados ou inadequados. Por isso, é importante que os pais busquem se capacitar continuamente por meio de cursos e leituras para promover as habilidades sociais das crianças com TEA de forma eficaz.

No ambiente escolar, educadores devem colaborar para o desenvolvimento infantil, promovendo conhecimentos sobre habilidades sociais, linguagem social, autorregulação, atenção compartilhada e jogos sociais, favorecendo o estabelecimento de relacionamentos saudáveis e funcionais (SANTOS; MACHADO; DOMINGUES, 2020).

Neste sentido, para um ensino de qualidade, é necessário que as escolas promovam mudanças organizacionais, como novas estratégias de ensino e formação contínua, para melhor educar as crianças. É fundamental que docentes e outros funcionários da escola busquem capacitação em torno do TEA para promover a inclusão de maneira acolhedora e leve, desenvolvendo as habilidades sociais adequadas para cada faixa etária (BECK; DAVIS; FREEMAN, 2017).

O caminho a ser percorrido deve sempre ser em conjunto. Sassaki (1997) destaca que a colaboração entre professores e família resulta na melhoria dos métodos que beneficiam diretamente o desenvolvimento infantil. As habilidades sociais devem ser intensificadas no contexto clínico pelos profissionais de saúde, para que a criança possa se desenvolver plenamente em seu meio social. O treinamento das habilidades sociais incita os pacientes a se comunicar de forma mais objetiva, expressando suas necessidades e desejos de maneira adequada e enfrentando situações sociais desafiadoras (LEMOS *et al.*, 2014).

O treinamento das habilidades sociais deve ser adaptado às necessidades individuais e frequentemente revisado, para que as habilidades já aprendidas sejam mantidas e novas habilidades sejam adquiridas. Ao integrar terapias com apoio escolar e familiar, as crianças

com TEA têm a oportunidade de avançar em suas habilidades sociais e acadêmicas. A continuidade dessas intervenções ao longo do desenvolvimento é fundamental para que os progressos obtidos sejam consolidados no cotidiano (LOUREIRO *et al.*, 2022).

### **2.1.3 Intervenções para o cuidado e qualidade de vida de pessoas com TEA**

De acordo com Almeida (2021), a sociedade está em constante transformação, moldando nossos ambientes, ideias e estilos de vida, levando-nos a reavaliar a maneira como vivemos e interagimos. Com essas rápidas mudanças, as pessoas estão percebendo a necessidade de encontrar um equilíbrio em suas vidas para manter a saúde e alcançar a felicidade. Assim, a qualidade de vida tornou-se um tema central, despertando o interesse de muitos.

O conceito de qualidade de vida (QV) tem raízes antigas, com origens que remontam aos filósofos, cientistas sociais e políticos, especialmente Aristóteles, que defendia que satisfação e bem-estar deveriam estar ancorados em referências biológicas e sociais. Embora essa ideia tenha sido esquecida por um longo período, ressurgiu após a Segunda Guerra Mundial, quando a QV passou a ser associada à posse de bens materiais. Com o tempo, esse conceito foi expandido para incluir a condição de vida dos indivíduos, levando à criação de indicadores econômicos que permitiram medir e comparar a qualidade de vida em diferentes contextos, como cidades, regiões e países (GUIMARÃES *et al.*, 2022).

Em 1947, a Organização Mundial da Saúde (OMS) redefiniu a

saúde para incluir não apenas o bem-estar físico, mas também o emocional e social. Essa nova visão de saúde passou a ser incorporada ao conceito de QV, que foi ampliado ao longo dos anos para abranger não apenas o crescimento econômico, mas também o desenvolvimento social, abordando aspectos como saúde, educação, habitação, lazer, transporte e crescimento pessoal. Dessa forma, os indicadores de qualidade de vida passaram a incluir mortalidade infantil, nível de escolaridade, saneamento básico, condições de moradia e níveis de poluição, entre outros (DE ALMEIDA, 2021).

Na década de 1960, ficou evidente que medir a qualidade de vida apenas com base no crescimento econômico e desenvolvimento social não era suficiente. Surgiu, então, a noção de "qualidade de vida percebida," que leva em conta o grau de satisfação ou insatisfação dos indivíduos com suas vidas, destacando a importância de valorizar a percepção subjetiva de cada pessoa (DE ALMEIDA, 2021).

Durante os anos 1980, surgiu uma tentativa de relacionar aspectos socioeconômicos com fatores subjetivos, dando origem ao conceito de "desenvolvimento humano." Desde então, a qualidade de vida tem sido um tema central em relatórios, estudos de campo e discussões realizadas por sociólogos, economistas e outros especialistas que analisam os diferentes aspectos do bem-estar em contextos regionais, nacionais e internacionais (DE ALMEIDA, 2021).

A qualidade de vida é um conceito complexo que abrange múltiplas dimensões do desenvolvimento social e físico, além de estados internos de saúde e bem-estar. Do ponto de vista da saúde, a qualidade de vida pode

ser dividida em várias dimensões, como física, emocional, social, profissional, intelectual e espiritual. Em comum, esses conceitos avaliam qualitativamente as condições de vida e a satisfação das necessidades individuais, associando a QV a fatores como expectativa de vida, paz de espírito, educação e moradia (GUIMARÃES *et al.*, 2022).

A OMS define qualidade de vida como a percepção que um indivíduo tem de sua posição na vida, no contexto cultural e de valores em que está inserido, e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Esse conceito é abrangente e leva em conta aspectos como saúde física, estado psicológico, relações sociais e nível de independência (DE ALMEIDA, 2021).

Apesar de não haver consenso absoluto sobre a definição de qualidade de vida, há concordância quanto a algumas características essenciais do conceito: ele é subjetivo, depende da percepção individual, é multidimensional, avaliando várias áreas da vida, e é mutável, variando com o tempo, o lugar e o estado de espírito da pessoa. A qualidade de vida, portanto, resulta de uma combinação de parâmetros socioculturais, ambientais e individuais que definem as condições de vida de um indivíduo, comunidade ou nação (DE ALMEIDA, 2021).

Atualmente, o conceito de "boa vida" vai além da posse de bens materiais, abrangendo aspectos de desenvolvimento social como saúde, habitação, transporte e trabalho. A noção de qualidade de vida se ampliou, englobando indicadores como expectativa de vida, bem-estar social e felicidade. As mudanças sociais, culturais, políticas e tecnológicas têm acelerado o ritmo de vida, afetando a saúde e a qualidade de vida das



pessoas. Esse conceito abrange uma integração equilibrada entre os aspectos psicológicos, sociais e físicos, exigindo que o ser humano moderno desenvolva práticas que melhorem sua saúde mental e, consequentemente, sua qualidade de vida (DE ALMEIDA, 2021).

No caso das pessoas com autismo, uma boa qualidade de vida é fundamental para o desenvolvimento cognitivo e emocional, o que facilita sua inclusão na sociedade e ajuda a superar estigmas e preconceitos. Estratégias e ações voltadas para a saúde mental são essenciais para resgatar a identidade e autonomia dessas pessoas. A qualidade de vida envolve o acesso a bens sociais, materiais e intelectuais, contribuindo para o desenvolvimento integral do indivíduo. Hoje, a qualidade de vida não se resume à aquisição de bens materiais, mas também à satisfação pessoal e coletiva que esses bens proporcionam (GUIMARÃES *et al.*, 2022).

Para que as pessoas com TEA possam alcançar uma qualidade de vida satisfatória, é essencial levar em conta alguns aspectos importantes. Entre eles, está o direito ao lazer, à saúde, ao trabalho, à educação, e ao esporte, entre outros, que promovem a inclusão dessas pessoas e garantem o respeito aos seus direitos. A inclusão social atua com um papel ímpar no aprimoramento e na efetivação da qualidade de vida de forma plena (GUIMARÃES *et al.*, 2022).

Nesse contexto, o trabalho é reconhecido como um direito humano universal, que deve ser assegurado a todos, sem exceção. É importante combater estigmas e falsas crenças que sugerem que pessoas com deficiência são incapazes de trabalhar, oferecendo-lhes oportunidades reais de emprego para que possam participar da vida socioeconômica e

conquistar seu espaço na sociedade contemporânea. Embora as pessoas com TEA possam enfrentar limitações no desenvolvimento intelectual, emocional e motor, muitas dessas dificuldades não são resultado da genética, mas da falta de oportunidades e do preconceito em diferentes contextos sociais (DE ALMEIDA, 2021).

Além disso, é responsabilidade da sociedade eliminar todas as barreiras que impedem o acesso ao trabalho, serviços, lugares e informações, independentemente das limitações individuais. O trabalho ativo e a atividade laboral contribuem para a qualidade de vida dos autistas. Um aspecto crucial para a inclusão das pessoas com TEA é a acessibilidade, que é um direito fundamental e garantido pelos princípios constitucionais da dignidade humana e igualdade. A eliminação de barreiras arquitetônicas é essencial para viabilizar a inclusão dessas pessoas, permitindo-lhes acessar escolas, hospitais, parques e locais de trabalho. Contudo, ainda há muito a ser feito para garantir essa acessibilidade de forma plena (AYAN, 2012).

A acessibilidade envolve a aplicação de o desenho universal e organização dos espaços públicos e sistemas de comunicação, de modo que todos possam utilizá-los de maneira autônoma, segura e agradável. Portanto, a exigência de acessibilidade não é apenas um direito individual das pessoas com deficiência, mas também uma responsabilidade social para promover a inclusão. A falta de acessibilidade resulta em exclusão e segregação, o que pode ser corrigido por meio de processos legais apropriados (CASTRO, 2011).

Outra questão importante é o acesso das pessoas com TEA à educação. Para que a inclusão escolar seja eficaz, é necessário repensar e adaptar diversas práticas, como a visão preconceituosa sobre a capacidade das pessoas com deficiência, os espaços de aprendizagem inadequados, currículos escolares desatualizados e métodos pedagógicos que não atendem às necessidades dos alunos. A visão sobre as pessoas com TEA tem evoluído, com a sociedade rompendo cada vez mais com mitos de incapacidade, criando movimentos que fortalecem seus direitos e contribuem para a melhoria da sua qualidade de vida (DE ALMEIDA, 2021).

A qualidade de vida tem sido amplamente discutida, e, apesar de diferentes interpretações, é inegável que ela engloba múltiplas dimensões do ser humano, como biológica, social e psicológica. A boa qualidade de vida para pessoas com TEA se tornará realidade quando o respeito às diferenças for integrado ao cotidiano, aceitando-se suas limitações e compreendendo-se suas características únicas. É fundamental que essas pessoas possam participar de todas as esferas da vida em sociedade, incluindo o mercado de trabalho, lazer, educação e outros contextos sociais, garantindo assim uma verdadeira inclusão (DE ALMEIDA, 2021).

Dessa forma, garantir qualidade de vida às pessoas com TEA significa reconhecer sua singularidade e promover condições reais para o exercício pleno de sua cidadania. Trata-se de um compromisso ético e coletivo que exige não apenas políticas públicas eficientes, mas também uma mudança cultural que valorize a diversidade humana em todas as suas expressões.

### **2.1.4 Desafios e Oportunidades para a Inclusão de Pessoas com TEA no Trabalho**

A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, como observado, é um tema de crescente relevância, que enfrenta diversos desafios, mas também oferece significativas oportunidades tanto para os indivíduos quanto para as organizações. As barreiras incluem preconceitos enraizados, falta de compreensão sobre o TEA e a inadequação dos ambientes de trabalho. Por outro lado, as empresas que implementam práticas inclusivas podem aproveitar uma força de trabalho diversificada e obter vantagens competitivas.

Uma das maiores barreiras para a inclusão de pessoas com TEA no ambiente de trabalho é o preconceito e a falta de conhecimento sobre o transtorno. Muitos empregadores e colegas de trabalho têm pouca ou nenhuma compreensão sobre as características e necessidades das pessoas com TEA, o que pode levar a mal-entendidos, estigmatização e discriminação. Este ambiente desfavorável torna difícil a integração e a manutenção dos indivíduos com TEA no emprego.

Outra grande barreira refere-se aos ambientes de trabalho, que frequentemente não são projetados para atender às necessidades específicas das pessoas com TEA. A rigidez dos processos seletivos, a falta de adaptações no local de trabalho e a ausência de suporte adequado podem impedir que esses indivíduos desempenhem suas funções de maneira eficaz. Por exemplo, muitos processos de seleção tradicionais, que enfatizam entrevistas presenciais e dinâmicas de grupo, podem ser

desafiadores para pessoas com TEA, que podem se sentir mais confortáveis em ambientes menos estruturados ou que permitem demonstrações práticas de habilidades (MELICIO; VENDRAMETTO, 2021).

Para que as pessoas com TEA possam se integrar e prosperar no ambiente de trabalho, é fundamental a implementação de adaptações e suporte adequados. Isso pode incluir a modificação das rotinas de trabalho, a disponibilização de tecnologias assistivas e a criação de um ambiente físico e social mais acolhedor. A falta dessas adaptações pode resultar em stress adicional para os trabalhadores com TEA, afetando negativamente seu desempenho e bem-estar.

A inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho representa um desafio multifacetado, que envolve superar preconceitos, adaptar ambientes e processos de trabalho, e fornecimento de suporte adequado. No entanto, as oportunidades que surgem dessa inclusão são igualmente significativas. Empresas que se comprometem com a inclusão não apenas contribuem para a justiça social, mas também se beneficiam de uma força de trabalho mais diversificada e inovadora. A criação de um ambiente de trabalho inclusivo pode melhorar a reputação da empresa e promover uma cultura organizacional que valorize e respeite todos os empregados, independentemente de suas capacidades (MELICIO; VENDRAMETTO, 2021). Tais abordagens serão discutidas de forma mais abrangente nos próximos capítulos.

De acordo com Sassaki (1997), a criação e a execução de políticas públicas para a inclusão de pessoas com deficiência têm sido guiadas por

uma variedade de documentos que contêm declarações, recomendações e normas jurídicas elaboradas por organizações internacionais e nacionais dedicadas ao tema da deficiência. Na era da globalização, onde a competição influencia tanto as relações institucionais quanto as interpessoais, se faz fundamental garantir que os direitos reconhecidos e declarados sejam efetivamente realizados. Além da Declaração Universal dos Direitos Humanos, outros documentos internacionais e nacionais merecem destaque por suas recomendações específicas sobre a atenção às pessoas com deficiência no contexto das diversas políticas públicas (Ministério da Educação, 1999).

Neste sentido, as políticas públicas atuam de maneira substancial na promoção da inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho. No Brasil, a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), no artigo 93, exige que empresas com 100 ou mais empregados reservem um percentual de suas vagas para pessoas com deficiência. No entanto, a efetividade dessa lei depende da implementação de medidas complementares que garantam a acessibilidade e o suporte necessário para que as pessoas com TEA possam desempenhar suas funções de maneira eficaz.

Além das políticas públicas, as iniciativas privadas também são essenciais para a inclusão de pessoas com TEA no trabalho. Programas de emprego apoiado, que oferecem suporte contínuo para empregados com TEA, têm mostrado resultados promissores na promoção da inclusão e retenção desses trabalhadores. Esses programas envolvem a adaptação dos processos seletivos, a personalização das funções de trabalho e o

fornecimento de suporte contínuo por meio de treinadores de emprego ou mentores (BOBSIN, 2020).

Para ilustrar os conceitos discutidos, é útil analisar estudos de caso e exemplos de boas práticas em inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho. Empresas como a Microsoft, SAP e Walgreens implementaram programas de contratação especificamente voltados para pessoas com TEA, demonstrando como práticas inclusivas podem ser benéficas tanto para os empregados quanto para os empregadores.

A Microsoft, por exemplo, lançou o programa "*Microsoft Autism Hiring Program*", que adapta o processo seletivo para melhor atender às necessidades das pessoas com TEA. Esse programa não apenas facilita a inclusão de pessoas com TEA, mas também aproveita suas habilidades excepcionais em áreas como análise de dados e programação. A SAP, por sua vez, implementou o programa "*Autism at Work*", que visa contratar e apoiar indivíduos com TEA, reconhecendo que suas habilidades analíticas e de resolução de problemas são valiosas para a empresa (GRENAWALT *et al.*, 2020).

Esses exemplos destacam a importância de adaptar as práticas de contratação e as condições de trabalho para promover a inclusão efetiva. Eles também mostram que a inclusão de pessoas com TEA pode trazer benefícios significativos para as empresas, melhorando a diversidade e o desempenho organizacional.

O trabalho é uma dimensão fundamental da vida humana, pois não apenas proporciona os meios para a subsistência, mas também atua de forma significativa na construção da identidade e na integração social dos

indivíduos. Para pessoas com TEA, o trabalho assume uma importância ainda maior, pois pode representar um caminho para a inclusão social e a autonomia. No entanto, como pode ser visto, a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho enfrenta inúmeros desafios, que vão desde barreiras atitudinais e preconceitos até a falta de políticas públicas eficazes.

O trabalho tem o potencial de proporcionar às pessoas com TEA o senso de pertencimento e participação na sociedade. Através do trabalho, essas pessoas podem desenvolver habilidades, alcançar independência financeira e construir redes sociais. No entanto, a inclusão no mercado de trabalho não é apenas uma questão de acesso a empregos, mas de garantir que esses empregos sejam significativos e adequados às necessidades e habilidades dos trabalhadores com TEA.

A inclusão no ambiente de trabalho pode ser uma ferramenta útil para combater o estigma e promover uma imagem positiva das pessoas com TEA. Quando essas pessoas são vistas como contribuintes valiosos na força de trabalho, a percepção pública tende a mudar, o que pode levar a uma maior aceitação e compreensão do TEA na sociedade em geral.

A inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho não deve ser vista apenas como uma questão de política pública, mas também como uma questão de direitos humanos. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) da ONU, da qual o Brasil é signatário, estabelece que as pessoas com deficiência têm direito ao trabalho em condições de igualdade com os demais. Isso implica não apenas a eliminação de barreiras físicas e atitudinais, mas também a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e adaptado às necessidades individuais.



O Tribunal Superior do Trabalho (TST), no Brasil, tem atuado de maneira importante na interpretação e aplicação dessas normas, buscando garantir que os direitos das pessoas com TEA sejam respeitados no contexto laboral. Decisões judiciais que reforçam a obrigatoriedade das cotas e a necessidade de adaptações razoáveis no ambiente de trabalho são passos importantes para a efetiva inclusão dessas pessoas.

Para as pessoas com TEA, o trabalho pode ser um meio fundamental de alcançar a autonomia e o desenvolvimento pessoal. Através do emprego, essas pessoas podem desenvolver suas habilidades sociais e profissionais, ganhar confiança e sentir-se valorizadas pela sociedade. Além disso, a participação ativa no mercado de trabalho pode ajudar a reduzir a dependência de assistência social e aumentar a autoestima dos indivíduos com TEA.

No entanto, é importante que o trabalho oferecido seja significativo e adaptado às habilidades e interesses de cada pessoa. Empregos que exploram os pontos fortes e talentos individuais podem não apenas beneficiar os trabalhadores com TEA, mas também trazer vantagens significativas para os empregadores e a sociedade como um todo. A diversidade de pensamento e habilidades que essas pessoas podem trazer ao ambiente de trabalho é inestimável.

O sentido do trabalho no contexto da pessoa com TEA é multifacetado, envolvendo desafios e oportunidades que requerem uma abordagem integrada e centrada nos direitos humanos. Com base nos referenciais teóricos de April D'Aubin, Romeu Sasaki e Ricardo Antunes, abordados no primeiro capítulo, foi destacada a importância de se ver o

trabalho como um instrumento de inclusão e valorização das pessoas com TEA, promovendo sua autoestima e senso de pertencimento social.

A inclusão efetiva de pessoas com TEA no mercado de trabalho exige a combinação de políticas públicas efetivas, iniciativas privadas comprometidas e a sensibilização de empregadores e colegas de trabalho. Portanto, o sentido do trabalho, no âmbito da inclusão de pessoas com TEA, deve ser entendido como uma ferramenta de humanização e integração social. Ele deve proporcionar não apenas um meio de sustento, mas também uma oportunidade para que essas pessoas desenvolvam seu potencial, se sintam valorizadas e façam parte ativa da sociedade.

Com base nas discussões apresentadas no capítulo II, foi possível compreender a evolução histórica do conceito do TEA, suas principais características e desafios diagnósticos, além dos elementos essenciais para o desenvolvimento de habilidades sociais, intervenções voltadas para a melhoria da qualidade de vida, e a inclusão no ambiente de trabalho. Esses temas fornecem um panorama abrangente sobre as necessidades e obstáculos enfrentados pelas pessoas com TEA, destacando a importância de estratégias que assegurem uma integração plena e eficaz.

A superação das barreiras identificadas até aqui – sejam elas de ordem estrutural, atitudinal ou comunicacional – depende, em grande medida, da atuação qualificada e colaborativa de psicólogos, terapeutas ocupacionais, educadores, gestores e colegas de trabalho. O próximo capítulo se dedica a analisar, sob uma perspectiva interdisciplinar, como esses profissionais podem contribuir de maneira efetiva para a construção de ambientes mais acessíveis, respeitosos e promotores de

desenvolvimento humano. Serão abordadas não apenas as competências técnicas envolvidas nesse processo, mas também os desafios éticos e formativos enfrentados por aqueles que estão na linha de frente da promoção de uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva.

## **CAPÍTULO 03**

### **O PAPEL DOS PROFISSIONAIS NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM TEA NO TRABALHO**

### **3. O PAPEL DOS PROFISSIONAIS NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM TEA NO TRABALHO**

No presente capítulo, será abordado o papel fundamental que diferentes profissionais desempenham na inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente de trabalho. A inclusão laboral de pessoas com TEA é um processo complexo que exige a participação integrada de múltiplos atores, cada um trazendo contribuições específicas e complementares. Psicólogos, terapeutas ocupacionais, educadores, gestores e colegas de trabalho são peças essenciais nesse processo, oferecendo suporte, desenvolvendo competências e promovendo um ambiente de acolhimento e respeito.

Esses profissionais atuam em diversas etapas da preparação e inserção das pessoas com TEA no mercado de trabalho, desde o desenvolvimento de habilidades interpessoais e técnicas até a adaptação do ambiente corporativo para receber esses indivíduos de forma efetiva e inclusiva (MARTINS, 2020). Nesse sentido, o papel desses especialistas não se restringe apenas ao atendimento direto, mas inclui também a sensibilização da sociedade e o fortalecimento das redes de apoio. Este capítulo visa, assim, investigar os desafios enfrentados por esses profissionais e examinar as práticas e estratégias que podem contribuir para superar as barreiras de inclusão.

#### **3.1 A Contribuição dos Psicólogos na Inclusão de Pessoas com TEA**

Estudos científicos indicam que não existe uma intervenção única e universalmente eficaz para todas as pessoas com Transtorno do Espectro

Autista (TEA). Pesquisas como as de Lindgren e Doobay (2011) e Andrew *et al.* (2016) apontam que, embora diferentes abordagens terapêuticas resultem em melhorias em algumas áreas, frequentemente falham em outras. Essa diversidade de resultados reflete a necessidade de investigações mais aprofundadas para verificar as evidências das intervenções disponíveis para o tratamento do TEA. Diante disso, Savall e Dias (2018) recomendam que o psicólogo atue de forma central na equipe multidisciplinar, considerando o impacto que o transtorno causa no desenvolvimento humano e as exigências complexas que ele impõe sobre o indivíduo e sua família.

A complexidade do trabalho dos profissionais que lidam com pessoas com TEA reside, em grande parte, nas barreiras iniciais encontradas logo no início das intervenções. Essas barreiras são multifacetadas, englobando desde obstáculos comportamentais e de comunicação até as dificuldades enfrentadas pela equipe ao alinhar as expectativas familiares com as necessidades terapêuticas do indivíduo. Assim, é fundamental que o psicólogo, em parceria com a equipe, leve em consideração as necessidades específicas de cada pessoa com TEA, buscando uma abordagem que abarque não apenas o indivíduo em sua totalidade, mas também seu contexto familiar e histórico (SAVALL; DIAS, 2018).

Entre as intervenções amplamente reconhecidas, destaca-se a Análise do Comportamento Aplicada (ABA), que introduz o psicólogo como supervisor das ações terapêuticas e educacionais realizadas pela equipe. A coesão das ações exige que todos os profissionais envolvidos

recebam treinamento especializado para garantir a uniformidade e a eficácia do trabalho em equipe. Além disso, o treinamento em habilidades sociais aparece como uma intervenção importante, empregando estratégias que variam desde a própria ABA até histórias e narrativas, com foco na aquisição e desenvolvimento dessas competências. Outro recurso relevante é a terapia cognitivo-comportamental, que se mostra eficaz especialmente em adolescentes e adultos com alto nível de funcionalidade, promovendo a substituição de padrões de pensamento e comportamento disfuncionais por estratégias adaptativas (MALAVAZZI *et al.*, 2011).

No campo das intervenções voltadas para a comunicação, o psicólogo trabalha em estreita colaboração com a pessoa com TEA e sua família, identificando padrões comportamentais e demandas que ajudem a estruturar a interação entre todos os envolvidos. Outro modelo amplamente adotado é o TEACCH<sup>3</sup> (*Treatment and Education of Autistic and related Communication Handicapped Children*), em que o psicólogo atua de forma a adaptar o ambiente às necessidades da pessoa com TEA, oferecendo suporte tanto à família quanto aos profissionais. Nessa abordagem, a comunicação entre todos os envolvidos é facilitada, promovendo uma maior compreensão das necessidades do indivíduo e contribuindo para a eficácia do programa (FORTUNATO, 2015).

Além disso, abordagens como a psicanálise, especialmente em

---

<sup>3</sup>TEACCH (*Treatment and Education of Autistic and related Communication Handicapped Children*), traduzido como "Tratamento e Educação para Crianças Autistas e com Dificuldades Relacionadas à Comunicação", é um programa baseado em métodos de ensino estruturado. Desenvolvido nos Estados Unidos, busca promover a autonomia e o desenvolvimento de habilidades em pessoas com TEA por meio de estratégias pedagógicas personalizadas e adaptadas às necessidades individuais (FORTUNATO, 2015).

crianças pequenas, têm por objetivo minimizar riscos ao desenvolvimento psíquico, intervindo nas relações entre pais e bebê para facilitar a integração da criança no meio social. O psicanalista trabalha em conjunto com a família ao longo da vida da pessoa com TEA, ajudando-a a lidar com as dificuldades e angústias que surgem ao longo do processo, sempre respeitando a singularidade do indivíduo e seu contexto familiar. O foco dessas intervenções é o fortalecimento dos laços afetivos e a criação de um ambiente acolhedor que permita à pessoa com TEA desenvolver suas habilidades (MALAVAZZI *et al.*, 2011).

Outro modelo significativo é o Currículo Funcional Natural, no qual o psicólogo e a equipe multidisciplinar focam no desenvolvimento de habilidades que sejam úteis para a vida cotidiana da pessoa com TEA. Essa abordagem tem uma dupla função: ao mesmo tempo em que acolhe as produções sociais e cognitivas do indivíduo, permite que novas habilidades sejam trabalhadas a partir de suas necessidades reais (SAVALL; DIAS, 2018).

Os desafios enfrentados pelos profissionais no trabalho com pessoas com TEA também incluem a complexa dinâmica das interações familiares. A atenção deve estar voltada para a relação entre a criança e seus familiares, uma vez que essa interação é crucial para o sucesso das intervenções. O psicólogo, nesse contexto, desempenha o papel de mediador, facilitando uma comunicação mais clara e menos opressiva entre a pessoa com TEA e os membros de sua família. Esse tipo de atuação promove um espaço de trocas mais eficaz, onde todos os envolvidos podem expressar suas necessidades e desejos de forma construtiva (MARTINS,



2020).

Com isso, é importante destacar que, independentemente da abordagem adotada, algumas intervenções ficam restritas ao psicólogo devido à necessidade de um olhar clínico específico para as demandas da pessoa com TEA. Muitas vezes, os indivíduos com o transtorno têm dificuldades em responder de maneira esperada em situações de alta demanda social, seja por meio de comportamentos repetitivos, isolamento ou comunicação ineficaz. Nesses casos, cabe ao psicólogo identificar esses momentos críticos e buscar, junto à família e à equipe, formas de reduzir a pressão sobre o indivíduo, permitindo que ele se expresse e participe das interações sociais de maneira mais natural (SAVALL; DIAS, 2018).

Dessa forma, os profissionais enfrentam grandes desafios ao lidar com as barreiras iniciais que dificultam a intervenção e o desenvolvimento da pessoa com TEA. O papel do psicólogo, ao criar espaços de acolhimento para comportamentos muitas vezes incompreendidos, é necessário para que a equipe e a família possam lidar com essas manifestações, aceitando-as e aprendendo a trabalhar com elas de maneira construtiva. Ao adotar essa postura, a equipe contribui significativamente para o desenvolvimento social e cognitivo da pessoa com TEA, favorecendo a construção de uma intervenção mais eficiente e integrada (MALAVAZZI *et al.*, 2011).

Seguindo esse pensamento, a identificação precoce do TEA é, essencialmente, um processo clínico que permite a introdução de intervenções bem estruturadas e planejadas. Esse processo, como visto anteriormente, ocorre de maneira integrada, envolvendo a colaboração de vários profissionais. Um exemplo claro desse trabalho colaborativo é o

papel desempenhado pela rede de suporte em saúde mental pública atualmente. Essa rede de suporte, como o próprio nome sugere, envolve a participação de profissionais do Sistema Único de Saúde (SUS), além de pais e educadores que, mesmo atuando de forma mais indireta, colaboram na observação, no acompanhamento do desenvolvimento infantil e na identificação de sinais que possam indicar o diagnóstico de TEA. Esses esforços visam implementar estratégias e ações de estimulação adequadas (BRASIL, 2014).

Essa rede de apoio é composta por unidades básicas de saúde (UBS) e suas respectivas equipes, que incluem profissionais de atenção básica, saúde da família, o Núcleo Ampliado de Saúde da Família (NASF), e saúde bucal. Além disso, há uma articulação com outros órgãos sociais, como os Centros de Referência de Assistência Social (CRAS), os Centros de Referência Especializados de Assistência Social (CREAS), os Centros Especializados em Reabilitação (CER) e os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) (MARTINS, 2020).

Os profissionais envolvidos vêm de diversas áreas: enfermagem, medicina, assistência social, psicologia, entre outros. Cada um, dentro de seu campo de atuação, trabalha de forma coordenada e integrada para promover o melhor desenvolvimento possível para a pessoa com TEA. Especificamente, a intervenção do psicólogo é essencial desde a identificação, passando pelo diagnóstico, até o tratamento (MALAVAZZI *et al.*, 2011).

A intervenção psicológica é realizada pelo psicólogo, que utiliza ferramentas de avaliação, como a avaliação psicológica, observação

clínica, uso de escalas e instrumentos de triagem, para investigar fenômenos psicológicos, como o TEA. O objetivo é obter informações que permitam a tomada de decisões em nível individual, grupal ou institucional, baseando-se em demandas, condições e finalidades específicas (MARTINS, 2020).

Sabendo que o diagnóstico de TEA é baseado na observação e acompanhamento da história do indivíduo e dos comportamentos apresentados, a intervenção psicológica segue os critérios recomendados pela Classificação Internacional de Doenças (CID-10) e pelo Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-V). O uso de escalas e instrumentos de triagem padronizados é fundamental para identificar problemas específicos e é de grande importância para o rastreamento e a triagem de casos suspeitos (MARTINS, 2020).

Ainda de acordo com Martins (2020), a intervenção psicológica quando iniciada desde a identificação do TEA, e intensificada durante o tratamento, tem mostrado resultados positivos. Há uma variedade de técnicas e terapias que ajudam a estimular o desenvolvimento nas áreas afetadas. As Diretrizes de Atenção à Reabilitação da Pessoa com Transtornos do Espectro do Autismo (Brasil, 2014) também destaca que “as intervenções psicológicas podem constituir um espaço de escuta e de orientações que objetivem o empoderamento da família” e, em conjunto com o trabalho de outros profissionais, promovem ganhos funcionais e de autonomia, especialmente nos aspectos de comunicação e linguagem, interação social e desempenho em atividades da vida diária.

Entretanto, para que a intervenção psicológica seja eficaz e produza

resultados positivos, o psicólogo precisa estar atento aos sinais de alerta, evitando diagnósticos precipitados. Para prevenir imprecisões, é fundamental uma anamnese detalhada, incluindo histórico médico, clínico e de desenvolvimento, além de uma avaliação abrangente das habilidades psicológicas, cognitivas, de comunicação, linguagem e interação, e do nível adaptativo do indivíduo. Exames adicionais podem ser necessários para descartar possíveis déficits auditivos, uma vez que a ausência de resposta a certos estímulos auditivos, como não responder ao ser chamado pelo nome, é uma preocupação comum entre os pais (SAVALL; DIAS, 2018).

Esses cuidados são essenciais, pois, embora os sinais de alerta sejam importantes para guiar a atuação do psicólogo e de outros profissionais de saúde no diagnóstico, acompanhamento e tratamento, eles podem causar confusão no diagnóstico e resultar em consequências negativas. Portanto, para que a intervenção psicológica seja efetiva, deve-se considerar, entre outros aspectos, o desenvolvimento humano típico para detectar áreas comprometidas (MALAVAZZI *et al.*, 2011).

Além disso, as orientações fornecidas aos demais profissionais dependem da sensibilidade do psicólogo em relação ao caso e do nível de comprometimento na condução da proposta terapêutica mais adequada para cada situação. O psicólogo pode desempenhar vários papéis, desde investigador e pesquisador em uma equipe de diagnóstico e avaliação até psicoterapeuta em abordagens individuais e/ou institucionais, além de orientador institucional e familiar (ALVES *et al.*, 2020).

Nesse contexto, a intervenção psicológica se destaca por

proporcionar melhorias significativas na qualidade de vida das pessoas com TEA, respeitando as características e particularidades de cada caso. Compreender como o psicólogo atua no atendimento a esses indivíduos é fundamental, pois permite conhecer como são aplicados protocolos de avaliação, programas de intervenção e ajustes nas terapias, a fim de planejar e implementar ações que melhorem a qualidade de vida desses indivíduos e de suas famílias (SAVALL; DIAS, 2018).

Em meio aos benefícios dessa intervenção psicológica, é importante destacar e considerar que a inclusão de pessoas com TEA no contexto escolar e social apresenta desafios significativos para os profissionais de psicologia. Esses desafios surgem desde a etapa de diagnóstico até a implementação de intervenções que sejam adequadas às necessidades individuais dessas pessoas (ALVES *et al.*, 2020).

No mercado de trabalho a inclusão de pessoas com TEA se torna um desafio multifacetado que envolve diversas barreiras, tanto estruturais quanto comportamentais. Entre os principais desafios enfrentados pelos psicólogos está o preconceito e a falta de conhecimento sobre o TEA no ambiente de trabalho. De acordo com Gaiato *et al.* (2022), muitas empresas e colegas de trabalho desconhecem as especificidades do transtorno, o que pode gerar estigmatização e dificultar a integração desses indivíduos. Nesse contexto, o papel do psicólogo é fundamental na capacitação e sensibilização das equipes, promovendo uma cultura organizacional mais inclusiva e adaptada às necessidades dessas pessoas.

Diante dessas dificuldades, os psicólogos têm buscado estratégias para minimizar os impactos dessas barreiras e promover a inclusão de

pessoas com TEA de maneira mais efetiva. Uma das principais abordagens utilizadas é a adoção de intervenções baseadas em evidências, como a ABA, já mencionada anteriormente, e o Treinamento de Habilidades Sociais. Essas práticas têm se mostrado eficazes na promoção de competências sociais e comunicativas, contribuindo significativamente para o desenvolvimento de pessoas com TEA e sua melhor integração em contextos sociais e educacionais. O uso dessas abordagens, que são amplamente respaldadas pela literatura científica, permite que os psicólogos trabalhem com maior assertividade nas intervenções terapêuticas, oferecendo suporte mais qualificado tanto para os indivíduos com TEA quanto para suas famílias e para o ambiente escolar (MARTINS, 2020).

Além disso, outra estratégia fundamental para a superação das barreiras iniciais é o investimento em formação continuada. Programas de capacitação profissional têm sido essenciais para proporcionar aos psicólogos as ferramentas necessárias para lidar com a complexidade do TEA. A formação continuada permite a atualização constante de conhecimentos sobre novas abordagens de intervenção, facilitando o intercâmbio de experiências entre profissionais da área, o que enriquece a prática clínica e educacional. Tais formações também têm o potencial de fortalecer a confiança dos psicólogos em sua atuação, proporcionando-lhes maior segurança ao conduzir intervenções e ao colaborar com outros profissionais envolvidos no processo de inclusão (SAVALL; DIAS, 2018).

Outro aspecto a ser considerado da atuação dos psicólogos é a elaboração de Planos Terapêuticos Singulares (PTS), que são

personalizados para atender às demandas específicas de cada pessoa com TEA. Esses planos visam desenvolver habilidades sociais, cognitivas e comportamentais que facilitam a adaptação ao ambiente profissional. Como apontam Freitas *et al.* (2021), a intervenção psicológica baseada em planos personalizados é essencial para garantir que a pessoa com TEA possa lidar com as exigências do trabalho de forma progressiva e adaptada às suas capacidades.

Casos concretos de sucesso em inclusão no mercado de trabalho demonstram a importância da atuação dos psicólogos. A Associação de Amigos do Autista (AMA), por exemplo, desenvolve projetos em parceria com empresas para capacitar pessoas com TEA para o mercado de trabalho, com o suporte contínuo de psicólogos e outros profissionais. Esses projetos destacam como a criação de redes de apoio, formadas por ONGs e empresas, é fundamental para superar as barreiras iniciais e proporcionar um ambiente mais acolhedor e inclusivo (ALVES *et al.*, 2020).

### **3.1.1 O Papel dos Terapeutas Ocupacionais no Desenvolvimento de Competências para o Trabalho**

A inclusão de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente de trabalho representa um desafio significativo, que exige a atuação de diversos profissionais, incluindo os terapeutas ocupacionais. Estes profissionais atuam de forma ímpar no desenvolvimento das competências laborais necessárias para que pessoas com TEA possam se integrar de forma efetiva ao mercado de trabalho. A atuação dos terapeutas ocupacionais vai além da reabilitação física,

envolvendo o desenvolvimento de habilidades sociais, cognitivas e emocionais, todas essenciais para a inclusão no ambiente de trabalho.

Como apontam Souto, Gomes e Folha (2018), o terapeuta ocupacional atua como um mediador, ajustando as exigências do ambiente de trabalho às capacidades do indivíduo, em um processo que deve ser personalizado e baseado nas especificidades de cada pessoa. Além disso, o profissional deve trabalhar com as limitações impostas pelo próprio ambiente de trabalho, que muitas vezes não está preparado para receber pessoas com TEA (SAVALL; DIAS, 2018).

Neste viés, o papel dos terapeutas ocupacionais no desenvolvimento de competências para o trabalho de pessoas com TEA é essencial para a promoção da inclusão social e laboral desses indivíduos. No entanto, apesar da crescente conscientização sobre a importância dessa intervenção, muitos desafios ainda são enfrentados pelos profissionais que atuam nessa área. Esses desafios se manifestam tanto no nível individual, relacionados às dificuldades específicas das pessoas com TEA, quanto no nível estrutural, no que diz respeito às barreiras presentes no ambiente de trabalho e nas políticas públicas de inclusão.

A avaliação ocupacional terapêutica em indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) envolve uma análise abrangente do desempenho e comportamento, considerando diversos fatores. Primeiramente, é essencial observar o desenvolvimento neuropsicomotor e a capacidade funcional, além do desempenho em atividades diárias, instrumentais, produtivas e de lazer. Também é necessário avaliar aspectos fisiológicos, como o processamento e modulação sensorial, que podem



influenciar os comportamentos. Deve-se identificar tanto os comportamentos adaptativos quanto os desajustados, observando como o ambiente impacta essas respostas, além de determinar quais comportamentos são fundamentais para o aprendizado e quais fatores podem facilitar ou dificultar um melhor desempenho (CASE-SMITH; ARBESMAN, 2008).

A recomendação é que essa avaliação seja contínua e abrangente, incluindo abordagens qualitativas e quantitativas e sendo realizada periodicamente. Inicialmente, deve-se formular um diagnóstico ocupacional, que será reavaliado conforme o progresso das intervenções terapêuticas. A análise qualitativa é feita por meio de entrevistas, história de vida e observação clínica, enquanto a quantitativa utiliza ferramentas padronizadas que permitem identificar atrasos no desenvolvimento neuropsicomotor, deficiências funcionais e disfunções ocupacionais, auxiliando na formulação de um diagnóstico preciso (ROCHA; BRUNELLO, 2011).

As avaliações quantitativas abrangem os contextos e áreas de desempenho, além de componentes específicos. Embora alguns instrumentos sejam utilizados para diversas populações, eles também podem ser aplicados a pessoas com TEA, e sua escolha depende da experiência profissional, da observação clínica e da disponibilidade dos recursos. Entre os contextos avaliados, destaca-se a influência do ambiente sobre o desempenho de tarefas, além de questões temporais, como a autonomia funcional. Já as áreas de desempenho incluem o funcionamento em atividades diárias, escolares e de lazer, bem como a performance

ocupacional (SOUTO; GOMES; FOLHA, 2018).

Os componentes de desempenho, que também são avaliados, incluem elementos que podem interferir na execução de atividades rotineiras, como a integração sensorial, a percepção visomotora, o desenvolvimento infantil, as habilidades motoras e cognitivas. A partir da combinação dessas informações qualitativas e quantitativas, a equipe multiprofissional realiza um estudo de caso para definir o diagnóstico e elaborar o Plano de Atendimento Individualizado (PAI) (CASE-SMITH; ARBESMAN, 2008).

Ao correlacionar a atuação do terapeuta ocupacional ao objetivo específico do capítulo, que é investigar os desafios enfrentados pelos profissionais que atuam com pessoas com TEA, é possível destacar as múltiplas camadas envolvidas na avaliação ocupacional. Uma das primeiras dificuldades que estes profissionais encontram no desenvolvimento de competências laborais em indivíduos com TEA refere-se à ampla variabilidade das manifestações do transtorno.

Entende-se que pessoas com TEA apresentam diferentes graus de comprometimento em áreas como habilidades sociais, comunicação e sensibilidade sensorial. Essa diversidade exige que os terapeutas ocupacionais elaborem intervenções extremamente personalizadas, o que pode ser um desafio quando se trata de preparar esses indivíduos para o ambiente de trabalho, um contexto que exige habilidades específicas e previsibilidade em comportamentos e rotinas. O processo de diagnóstico e avaliação inicial é, portanto, um momento crítico, pois é a partir dessa análise que o terapeuta ocupacional pode identificar quais competências

precisam ser desenvolvidas e como as intervenções podem ser ajustadas para atender às necessidades de cada indivíduo (SOUTO; GOMES; FOLHA, 2018).

Outro desafio significativo para os terapeutas ocupacionais é a falta de adaptação do ambiente de trabalho às necessidades de pessoas com TEA. Muitos locais de trabalho não estão preparados para lidar com a hipersensibilidade sensorial ou com os comportamentos atípicos frequentemente manifestados por indivíduos no espectro autista. Estímulos sensoriais como barulhos altos, luzes intensas ou a exigência de mudanças constantes na rotina podem ser desestabilizadores para essas pessoas, tornando o ambiente de trabalho um local de grande estresse (ROCHA; BRUNELLO, 2011).

Neste viés, os terapeutas ocupacionais atuam diretamente ao criar estratégias de autorregulação sensorial, ajudando os indivíduos com TEA a encontrar formas de controlar esses estímulos, garantindo um desempenho mais estável e produtivo no trabalho. Porém, a adaptação sensorial não depende apenas das intervenções realizadas com o indivíduo; o ambiente de trabalho também precisa ser ajustado. Essa é uma barreira estrutural que os terapeutas ocupacionais frequentemente encontram e que requer a colaboração de empregadores e gestores de políticas públicas (SAVALL; DIAS, 2018).

A falta de políticas públicas voltadas para a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho também é uma barreira significativa. Embora haja avanços legislativos que buscam promover a inclusão de pessoas com deficiência, essas iniciativas ocasionalmente consideram as

especificidades do TEA, o que pode dificultar a aplicação de práticas inclusivas eficazes. A ausência de diretrizes claras e a carência de programas de capacitação para empregadores fazem com que muitas pessoas com TEA encontrem dificuldade em obter e manter um emprego, mesmo quando possuem as competências necessárias para o desempenho da função.

Os terapeutas ocupacionais, além de trabalhar diretamente com os indivíduos no desenvolvimento de habilidades, muitas vezes precisam atuar como intermediários, orientando empregadores sobre como adaptar o ambiente e as dinâmicas de trabalho para incluir trabalhadores com TEA. Essa sensibilização, embora essencial, frequentemente encontra resistência por parte de empresas, que, muitas das vezes, por falta de informação, acreditam que a inclusão de pessoas com TEA implicará em custos ou adaptações significativas (SOUTO; GOMES; FOLHA, 2018).

Discutindo de forma mais específica, como dito anteriormente, as dificuldades sociais e de comunicação também representam barreiras importantes para o desenvolvimento de competências laborais em pessoas com TEA. Habilidades como trabalhar em equipe, interpretar normas sociais implícitas e se comunicar de maneira eficaz são essenciais para o sucesso no mercado de trabalho, mas muitas vezes constituem desafios para indivíduos com TEA (ROCHA; BRUNELLO, 2011).

Dessa forma, os terapeutas ocupacionais utilizam abordagens específicas para o desenvolvimento dessas habilidades sociais, como a implementação de rotinas estruturadas, a prática de habilidades de comunicação alternativa e o desenvolvimento de comportamentos

apropriados para o ambiente profissional. Entretanto, tais intervenções exigem tempo e comprometimento tanto por parte do terapeuta quanto do indivíduo, e, frequentemente, os resultados são percebidos a médio ou longo prazo, o que pode ser frustrante para empregadores e para as próprias famílias (SOUTO; GOMES; FOLHA, 2018).

Apesar dessas dificuldades, os avanços na Terapia Ocupacional, aliados ao uso de tecnologias assistivas, têm demonstrado resultados positivos na inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho. Ferramentas tecnológicas, como aplicativos de comunicação alternativa e dispositivos de regulação sensorial, permitem que os indivíduos com TEA desempenhem suas funções de forma mais autônoma e eficaz, superando muitas das barreiras impostas por suas limitações. Além disso, essas tecnologias proporcionam aos terapeutas ocupacionais recursos adicionais para adaptar suas intervenções às necessidades de cada indivíduo, aumentando as chances de sucesso na inclusão laboral. No entanto, para que essas intervenções sejam verdadeiramente eficazes, é essencial que os terapeutas ocupacionais trabalhem em estreita colaboração com outros profissionais, como psicólogos e educadores, além das famílias e dos próprios empregadores (SAVALL; DIAS, 2018).

### **3.1.2 A Intervenção dos Educadores na Preparação para o Mercado de Trabalho**

A intervenção dos educadores na preparação de indivíduos com TEA para o mercado de trabalho é um processo complexo e desafiador, que exige a implementação de estratégias pedagógicas adaptadas e um entendimento profundo das particularidades desse transtorno. O papel dos

educadores vai muito além da transmissão de conhecimentos técnicos; eles atuam de maneira ímpar na promoção do desenvolvimento de competências sociais, comportamentais e emocionais, que são essenciais para que esses indivíduos possam se integrar adequadamente no ambiente profissional. Contudo, essa tarefa é repleta de barreiras que impactam tanto a atuação dos educadores quanto o processo de inclusão dos alunos com TEA no mercado de trabalho (SAVALL; DIAS, 2018).

De maneira geral, compreende-se que a preparação para o mercado de trabalho de pessoas com deficiência e TEA deve ser iniciada dentro do ambiente escolar, com a introdução de práticas pedagógicas que visem o desenvolvimento de habilidades tanto técnicas quanto comportamentais. Não se trata apenas de instruí-los nas competências necessárias para determinadas profissões, mas de equipá-los para enfrentar os desafios que a integração no mercado de trabalho inevitavelmente traz. As abordagens educativas precisam ser diferenciadas e adaptadas às necessidades individuais, levando em consideração as barreiras específicas que esses alunos enfrentam (SOUTO; GOMES; FOLHA, 2018).

A clínica pedagógica, no âmbito de uma equipe multiprofissional, tem como principal objetivo investigar os fatores biopsicossociais que influenciam o processo de aprendizagem. Além de identificar os níveis de desenvolvimento cognitivo e as modalidades de aprendizagem, busca-se compreender as potencialidades e dificuldades relacionadas à inclusão escolar, considerando a participação da família e da escola no processo educacional. O objetivo é, portanto, investigar como o ensino se efetiva em suas diversas dimensões e, especialmente, identificar e enfrentar as

barreiras existentes. No caso específico dos profissionais que atuam com pessoas com TEA, essa análise se torna ainda mais desafiadora devido às características e necessidades singulares desse grupo (SAVALL; DIAS, 2018).

Dentre os principais desafios enfrentados pelos profissionais de TEA, estão as barreiras atitudinais, estruturais e sociais que impedem ou dificultam o aprendizado. Tais barreiras não são apenas externas, mas também se manifestam nos próprios sistemas educacionais e de saúde, que muitas vezes não estão adequadamente preparados para atender a essa demanda específica. Assim, os profissionais precisam constantemente adaptar suas abordagens para superar essas dificuldades, oferecendo subsídios e orientações capazes de melhorar o desempenho dos indivíduos com TEA em ambientes educacionais e sociais. Isso envolve um esforço conjunto de todos os envolvidos no processo de ensino-aprendizagem, sendo fundamental a participação ativa da família e da escola (FONSECA, 2008).

No processo de avaliação de indivíduos com TEA, a observação comportamental é uma ferramenta central para identificar sinais como ansiedade, agitação, e dificuldades de atenção e concentração. Essas dificuldades iniciais evidenciam a complexidade do trabalho desses profissionais diante das barreiras que precisam ser enfrentadas. As reações do avaliado diante de desafios e situações de confronto, assim como sua comunicação verbal e não verbal, são elementos analisados cuidadosamente. O comportamento socioafetivo em relação ao avaliador e ao ambiente também oferece percepções importantes sobre os obstáculos

que interferem no aprendizado e na inclusão (MELICIO; VENDRAMETTO; COSTA NETO, 2021).

Para uma avaliação pedagógica mais detalhada, são utilizados diversos instrumentos, como a Escala de Desenvolvimento Infantil – Denver II e a Escala de Desenvolvimento Comportamental de Gesell, entre outros. Esses instrumentos ajudam os profissionais a detectar atrasos no desenvolvimento e a estabelecer intervenções pedagógicas que visem a superação das barreiras identificadas. O desafio aqui está na necessidade de um olhar atento e especializado para reconhecer tanto as limitações quanto as potencialidades dos indivíduos com TEA (FONSECA, 2008).

O pedagogo, como parte essencial da equipe multiprofissional, atua de forma essencial na identificação de aspectos acadêmicos e cognitivos fundamentais para a elaboração de estratégias pedagógicas que atendam às necessidades das pessoas com TEA. A elaboração dessas propostas psicopedagógicas deve levar em conta tanto as barreiras enfrentadas no ambiente escolar quanto os fatores individuais que podem dificultar o aprendizado. A intervenção pedagógica, embora ainda pouco referenciada na literatura científica, torna-se cada vez mais necessária frente às demandas sociais e educacionais contemporâneas (SAVALL; DIAS, 2018).

Além disso, o pedagogo atua assessorando o ambiente escolar e a família, orientando professores sobre o processamento cognitivo das pessoas com TEA e ajudando na superação de obstáculos iniciais, como a falta de conhecimento ou de recursos adequados. A orientação familiar também se mostra essencial, tornando os familiares aliados importantes no



desenvolvimento da criança e na superação das barreiras que possam existir tanto em casa quanto na escola (FONSECA, 2008).

No caso das pessoas com TEA, as variações nas funções cognitivas apresentam desafios únicos, como dificuldades em atenção, memória e percepção, ao mesmo tempo em que podem apresentar habilidades excepcionais em outros aspectos. Diante disso, a estimulação cognitiva se torna uma ferramenta importante para que esses indivíduos possam usar suas capacidades de maneira mais eficiente. O grande desafio, nesse contexto, é identificar os déficits e barreiras específicas de cada indivíduo e, a partir disso, promover intervenções pedagógicas que ajudem a potencializar suas habilidades, integrando-as ao contexto escolar e familiar (SAVALL; DIAS, 2018).

Os desafios enfrentados pelos educadores ao preparar indivíduos com TEA para o mercado de trabalho começam desde a fase inicial de escolarização. A primeira barreira está relacionada às dificuldades inerentes ao TEA, como déficits de comunicação, interação social e comportamentos repetitivos, que afetam diretamente a forma como esses indivíduos assimilam informações e se relacionam com o ambiente. O sistema tradicional de ensino, com frequência, não está preparado para lidar com essas particularidades, o que exige dos educadores a implementação de métodos pedagógicos diferenciados. Esses métodos devem considerar não apenas o ritmo e a forma de aprendizagem, mas também a regulação de estímulos sensoriais, que são um fator crucial no desempenho acadêmico e no futuro desempenho profissional de pessoas com TEA (MELICIO; VENDRAMETTO; COSTA NETO, 2021).

Além disso, a resistência institucional às adaptações curriculares e a falta de capacitação dos educadores representam outro obstáculo importante. Muitas vezes, os educadores não recebem o treinamento necessário para trabalhar com alunos com TEA, o que limita a eficácia das intervenções pedagógicas. Essa carência de formação específica pode resultar em um distanciamento entre o que é ensinado e as habilidades realmente necessárias para a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho. Por isso, é fundamental que os programas de formação de educadores incluam treinamentos voltados para o ensino de alunos com necessidades especiais, incluindo estratégias para o desenvolvimento de habilidades práticas e sociais que serão essenciais no contexto laboral (MELICIO; VENDRAMETTO; COSTA NETO, 2021).

Outro desafio a ser considerado, enfrentado pelos educadores na preparação dos alunos com TEA para o mercado de trabalho, é a construção de competências socioemocionais. O ambiente de trabalho exige que os indivíduos saibam interagir de maneira eficaz com colegas, superiores e clientes, além de lidar com situações de conflito e pressão. No entanto, essas habilidades muitas vezes não são naturalmente desenvolvidas por pessoas com TEA, sendo necessário um trabalho educacional intencional voltado para o ensino de habilidades sociais e emocionais. As atividades voltadas para o desenvolvimento dessas competências, como simulações de situações cotidianas no ambiente de trabalho e práticas de comunicação assertiva, são essenciais para que o aluno com TEA se sinta preparado para enfrentar os desafios do mercado de trabalho (FONSECA, 2008).

Nesse contexto, uma abordagem educacional colaborativa, envolvendo não apenas o educador, mas também outros profissionais como psicólogos e terapeutas ocupacionais, é uma estratégia eficaz para superar as barreiras iniciais e promover uma preparação mais completa. A construção de um plano de ensino individualizado, que leve em consideração as necessidades específicas de cada aluno com TEA, permite que as habilidades técnicas e sociais sejam desenvolvidas de maneira integrada e contextualizada. Por meio dessa abordagem multidisciplinar, os educadores podem adaptar suas práticas pedagógicas para promover o aprendizado em áreas que irão além da sala de aula e que serão aplicáveis no ambiente de trabalho (SAVALL; DIAS, 2018).

### **3.1.3 Acolhimento e Suporte: O Papel dos Gestores e Colegas de Trabalho**

O acolhimento e o suporte no ambiente de trabalho são elementos essenciais para promover a inclusão e permanência de profissionais com TEA. A integração adequada desses profissionais depende não apenas de adaptações estruturais, mas também de uma compreensão mais ampla das suas necessidades específicas. Para que essa inclusão seja bem-sucedida, é fundamental que tanto gestores quanto colegas de trabalho estejam preparados para lidar com os desafios e barreiras que surgem no cotidiano corporativo.

A adaptação do ambiente de trabalho para acolher profissionais com autismo é uma necessidade que deve ser atendida. Esse processo envolve a modificação e personalização do local, incluindo a estação de trabalho, cadeira, equipamentos, níveis de iluminação e ruído, bem como

ajustes na comunicação e na definição das atividades a serem desempenhadas. Uma prática de suporte eficiente é a designação de mentores durante o processo de adaptação da pessoa ao ambiente. É essencial a colaboração de colegas de trabalho e lideranças da empresa contratante para garantir o sucesso dessa integração (LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

A interação entre pessoas com TEA, empresas contratantes, instituições formadoras e órgãos responsáveis pelo encaminhamento ocorre por meio de um acompanhamento contínuo. Isso permite a avaliação da eficácia e qualidade das práticas adotadas, além de possibilitar melhorias constantes. Da mesma forma, é fundamental avaliar a qualidade de vida dos envolvidos em diversas esferas, bem como sua satisfação e produtividade. Paralelamente, deve-se monitorar os apoios oferecidos pelos empregadores, além de garantir suporte psicológico, médico e social. Caso sejam identificados problemas, intervenções apropriadas podem ser realizadas conforme a necessidade (LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

A responsabilidade por esse acompanhamento não é restrita a uma única entidade, podendo ser compartilhada entre órgãos públicos, empresas privadas, ONGs, famílias, associações de autistas e os próprios trabalhadores. Após a implementação, o processo inclusivo contribui para reduzir as barreiras e dificuldades de inserção no mercado de trabalho (SILVA, 2020).

Um dos principais obstáculos enfrentados por profissionais com TEA é a falta de compreensão sobre suas características e necessidades. Ainda de acordo com Silva (2020), a falta de conhecimento sobre o

transtorno no ambiente corporativo pode levar à exclusão sutil ou direta, onde as dificuldades de interação social e comunicação tornam-se barreiras significativas para a integração desses indivíduos. É por isso que o papel dos gestores vai além da supervisão técnica — eles devem ser líderes no processo de acolhimento, desenvolvendo políticas internas de inclusão e sensibilização.

Além disso, o apoio de colegas de trabalho é outro ponto crítico. Estudos mostram que profissionais com TEA podem enfrentar sobrecarga sensorial em ambientes de trabalho convencionais, onde ruídos, luzes fortes e interações sociais intensas são comuns. Esse cenário pode dificultar o desempenho do profissional, causando desconforto e até mesmo estresse. Souza e Lopes (2020) ressaltam que, sem o suporte adequado, as barreiras impostas pela falta de preparo e empatia no ambiente corporativo se agravam, prejudicando o desenvolvimento profissional desses indivíduos.

No quadro a seguir, de acordo com Leopoldino; Coelho (2017), estão sintetizados os principais desafios que dificultam a inclusão de indivíduos com autismo no mercado de trabalho:

Quadro 1 - Obstáculos à inclusão de autistas no mercado de trabalho

| OBSTÁCULOS                             | DESCRIÇÃO   | REFERÊNCIAS   |
|--|---|---|
| Preconceito de potenciais empregadores | Percepção negativa sobre o autista, considerando a contratação como uma obrigação legal que pode gerar o aumento de custos. | Robertson (2009), Wieren, Reid e McMahon (2008) e Silva (2013). |

|   |   |  |
|---|---|--|
| Discriminação por parte de colegas            | Barreira atitudinal dos demais trabalhadores em integrar o autista ao ambiente de trabalho.   | Orsmond et al. (2013).   |
| Falta de suporte/ adaptação no trabalho       | A satisfação e a produtividade do profissional autista dependem da adaptação de condições ambientais no trabalho – como a intensidade dos ruídos – e do suporte dos colegas de trabalho | Parr e Hunter (2014) e Orsmond <i>et al.</i> (2013).                     |
| Oferta de vagas de baixa qualidade            | Remuneração dos autistas é em média menor do que a de trabalhadores neurotípicos, a quantidade de horas trabalhadas é menor e não há panorama de crescimento profissional.              | Seaman, Cannella-Malone (2016), Silva (2013), Roux <i>et al.</i> (2013). |
| Falta de preparo vocacional                   | Dificuldade em proporcionar ao adolescente autista o conhecimento sobre a área em que deseja atuar no mercado de trabalho.  | Hillier <i>et al.</i> (2007).  |
| Falta de Formação Técnica/ Profissional       | Lacunas na formação técnica que foram originadas em certos casos por falhas na inclusão prévia dos indivíduos com TEA no sistema educacional.   | Gracioli e Bianchi (2014) e Toldrá (2009).                               |
| Falta de incentivos financeiros à contratação | O estímulo inicial à contratação destes trabalhadores pode ser uma contrapartida financeira oferecida pelo Estado à empresa.  | Scott <i>et al.</i> (2017) e Rosqvist e Keisu (2012).                    |
| Falta de efetividade da lei de cotas          | Preferência dos potenciais empregadores em contratar trabalhadores com outras deficiências.   | Dos Anjos <i>et al.</i> (2016), Silva (2013), Ribeiro e Carneiro (2009). |

**Fonte:** Leopoldino; Coelho (2017, p. 147).

O preconceito tanto por parte de empregadores quanto de colegas de trabalho, a ausência de suporte para adaptação ao ambiente laboral, a oferta de vagas de baixa qualidade, a falta de orientação vocacional para jovens com autismo, a carência de formação técnica e profissional, bem como a escassez de incentivos financeiros para a contratação, e a limitada eficácia da lei de cotas são fatores que compõem o cenário de desafios à inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho. No entanto, tais obstáculos existem para serem superados, e ao superá-los, é possível descobrir oportunidades que se alinham ao perfil desses profissionais.

De acordo com Silva (2020), estudos diversos têm mostrado as grandes capacidades das pessoas com autismo quando inseridas no mercado de trabalho. Embora características como dificuldades na socialização, comunicação e a presença de comportamentos repetitivos façam parte do perfil das pessoas com TEA, essas particularidades não representam barreiras intransponíveis quando são realizadas as devidas adaptações no ambiente de trabalho, considerando as singularidades de cada indivíduo.

Os profissionais com autismo têm muitos pontos fortes que merecem destaque: eles valorizam a rotina e o cumprimento de regras; são pontuais e apresentam baixa taxa de atrasos; não desperdiçam tempo em conversas desnecessárias ou telefonemas pessoais; possuem excelente memória para detalhes; preferem ambientes organizados visualmente; têm pensamento divergente e criativo, e demonstram um profundo interesse e conhecimento em áreas específicas (LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

A inclusão de profissionais com TEA no mercado de trabalho traz benefícios amplos, não apenas para os próprios trabalhadores, mas também para suas famílias, empregadores e o governo. Para as pessoas com autismo, trabalhar melhora sua qualidade de vida, aumenta a autonomia, aprimora habilidades cognitivas e contribui para uma situação financeira mais estável. As empresas também se beneficiam, aproveitando incentivos governamentais e marketing positivo, além de atenderem às exigências legais, como as cotas para pessoas com deficiência. Já para os governos, a inclusão pode reduzir os custos com assistência social e aumentar a produtividade ao integrar novos talentos ao mercado de trabalho (LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

Entretanto, o sucesso desse processo inclusivo depende muito do preparo dos gestores e colegas de trabalho. Não basta contratar profissionais com TEA se os líderes e supervisores não estiverem capacitados para gerenciar e acolher adequadamente esses colaboradores. A gestão da singularidade, abordada de forma mais aprofundada no próximo capítulo, surge como uma ferramenta essencial para maximizar o potencial desses profissionais no ambiente de trabalho (SILVA, 2020). Como Carmello (2013) destaca, vivemos em um mundo que está deixando a superficialidade para dar lugar à precisão e singularidade, o que é especialmente importante na gestão de talentos diversos.

O conceito de gestão da singularidade se baseia na ideia aristotélica de oferecer o recurso certo para a pessoa certa, no momento certo, da maneira certa. Para Carmello (2013), a gestão da singularidade consiste em uma abordagem que maximiza os resultados de uma organização,



personalizando estratégias para talentos com diferentes níveis de desempenho, engajamento e conhecimento. Essa prática visa aprimorar o desenvolvimento e a retenção de talentos, focando na individualidade de cada colaborador. Em comparação com outras abordagens de gestão, a singularidade destaca-se por tratar de forma mais profunda a individualidade dos profissionais.

Além da gestão da singularidade, o conceito de liderança transcendente, proposto por Kofman (2018), complementa essa visão. Segundo Kofman, um líder transcendente coordena os propósitos de sua equipe com um objetivo maior, inspirando uma cultura de comprometimento e conexão. Esse tipo de líder não é motivado apenas por resultados financeiros, mas por valores éticos e um propósito significativo, promovendo um ambiente em que os trabalhadores sentem que suas vidas têm um impacto positivo no mundo.

Assim, tanto a gestão da singularidade quanto a liderança transcendente oferecem caminhos para integrar de forma mais eficaz os profissionais com TEA no mercado de trabalho. Esses modelos reconhecem as necessidades e os potenciais dos indivíduos, ajudando a construir um ambiente inclusivo e produtivo para todos os envolvidos (SILVA, 2020).

A preparação dos gestores para a inclusão de pessoas com TEA deve envolver treinamentos específicos que contemplem as dificuldades sensoriais e comunicacionais, além de adaptações no ambiente físico, como a criação de espaços tranquilos para os momentos de sobrecarga sensorial. Como argumenta Rodrigues (2023), a chave para a superação

dessas barreiras é a promoção de um ambiente de trabalho que valorize a diversidade, onde as diferenças são vistas como oportunidades para o crescimento de todos os colaboradores.

No entanto, as barreiras enfrentadas pelos profissionais com TEA não se limitam às interações diretas no ambiente de trabalho. Há também a necessidade de desenvolver políticas estruturadas para apoiar o desempenho contínuo desses indivíduos. Como destacado por Silva (2020), é imprescindível que existam programas de acompanhamento que ofereçam suporte emocional e profissional para essas pessoas, auxiliando-as na adaptação às mudanças do ambiente corporativo. Tais programas podem incluir mentorias individuais, ajustes nos processos de comunicação e, em alguns casos, horários de trabalho flexíveis que respeitem as necessidades específicas do profissional.

Além disso, como já abordado anteriormente, destaca-se a importância das ações afirmativas, como as políticas de cotas para pessoas com deficiência, que podem facilitar o acesso de profissionais com TEA ao mercado de trabalho. No entanto, como aponta a pesquisa de Treis e Pedron (2023), essas políticas, por si só, não são suficientes para garantir a inclusão. É necessário que as empresas promovam uma cultura organizacional que abrace a diversidade de forma genuína, oferecendo tanto suporte técnico quanto emocional. O estudo revela que, em muitos casos, as experiências de inclusão no mercado de trabalho brasileiro são superficiais, deixando de abordar as dificuldades reais enfrentadas por esses profissionais, como o preconceito velado e a falta de adaptações adequadas.

O acolhimento não deve se restringir apenas ao período de adaptação inicial. Deve ser contínuo, garantindo que o profissional com TEA tenha o suporte necessário ao longo de sua carreira, não apenas para que consiga executar suas tarefas, mas também para que se sinta parte integrante da equipe. Isso exige um esforço conjunto dos colegas de trabalho, que precisam estar atentos às particularidades de seus companheiros com TEA, respeitando seus limites e oferecendo ajuda sempre que necessário (RODRIGUES, 2023).

Dessa forma, a inclusão de profissionais com TEA no mercado de trabalho é um processo que exige planejamento, sensibilidade e comprometimento por parte de gestores e colegas de equipe. A superação das barreiras iniciais depende de um ambiente acolhedor, onde o respeito à diversidade e o apoio contínuo sejam prioridades (SOUZA; LOPES, 2020).

### **3.1.4 A Importância da Formação Continuada para Profissionais de Inclusão**

A formação continuada para profissionais de inclusão, como terapeutas ocupacionais, psicólogos educacionais, coordenadores pedagógicos e gestores escolares, é fundamental para assegurar a eficácia das práticas inclusivas, especialmente no atendimento a indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Esse tipo de formação permite que educadores, terapeutas e outros profissionais adquiram as competências necessárias para lidar com as particularidades do TEA, superando as barreiras iniciais e promovendo uma inclusão verdadeira (TERRA; GOMES, 2013).

Os profissionais enfrentam inúmeros desafios ao lidar com pessoas com TEA, como a necessidade de adaptar métodos de comunicação e ensino, além de manejar comportamentos e sensibilidades sensoriais específicas. A formação preliminar oferecida em muitas faculdades e cursos técnicos raramente aborda de forma aprofundada essas questões, deixando uma lacuna que precisa ser preenchida pela formação continuada. Conforme a pesquisa de Barbosa (2020), muitos profissionais relataram que não se sentiam preparados ao entrar em contato com alunos autistas pela primeira vez, o que demonstra a urgência de um treinamento específico e contínuo (FERREIRA; TOMAN, 2020).

De acordo com Terra e Gomes (2013), professores e psicólogos, por exemplo, que participam de formações periódicas estão mais preparados para utilizar metodologias e abordagens pedagógicas multidisciplinares, como o uso de tecnologias assistivas, métodos de ensino estruturado, como o TEACCH, e estratégias de Análise do Comportamento Aplicada (ABA). Conforme os autores, o treinamento regular com foco nessas metodologias resulta em um ambiente mais inclusivo, em que alunos com TEA demonstraram maior progresso acadêmico e social.

Ferreira e Toman (2020), ressaltam ainda que os benefícios da formação continuada vão além da adaptação pedagógica e do ambiente de trabalho. Ela também propicia um espaço para a troca de experiências e práticas entre profissionais, fortalecendo a rede de apoio e melhorando o bem-estar emocional e psicológico dos trabalhadores. A falta de formação pode levar ao esgotamento emocional e a um sentimento de impotência

diante dos desafios, especialmente quando os resultados desejados não são alcançados. Mas a formação contínua mitiga essas questões ao oferecer novas ferramentas e perspectivas para lidar com os desafios diários.

Além disso, é importante destacar que os psicólogos que trabalham em contextos escolares atuam de forma substancial no apoio emocional de alunos com TEA. Neste sentido, a formação continuada oferece a esses profissionais as ferramentas para desenvolver programas que atendam às necessidades emocionais desses estudantes, promovendo seu bem-estar e facilitando sua inclusão efetiva nas atividades escolares. A troca de experiências entre os profissionais de diferentes áreas, possibilitada por programas de formação continuada, fortalece o trabalho colaborativo e melhora as práticas inclusivas (CUNHA, 2020).

Ademais, outros estudos demonstram que a presença de uma equipe bem treinada melhora significativamente a qualidade da inclusão. De acordo com a pesquisa de Silva e Pereira (2021), escolas cujos professores participaram de programas de formação continuada específicos para inclusão de autistas apresentaram maior capacidade de integrar alunos com TEA de maneira eficaz, além de uma maior satisfação por parte das famílias. Neste sentido, a implementação de programas de formação continuada voltados para a inclusão de pessoas com TEA não só promove ambientes mais justos e inclusivos, mas também amplia o potencial de desenvolvimento desses indivíduos, além de preparar os profissionais para desafios cada vez mais complexos.

Desde a década de 1990, o Brasil tem intensificado políticas e legislações que garantem o direito de alunos que compõem o público-alvo

da Educação Especial a serem matriculados em classes regulares (BAPTISTA; JESUS; CAIADO, 2006). Esse grupo inclui estudantes com deficiências, transtornos globais do desenvolvimento, como o TEA, e altas habilidades/superdotação (BRASIL, 2008).

Diante desse cenário, os sistemas educacionais devem se reorganizar para atender às necessidades de todos os alunos. A inclusão desses indivíduos é uma responsabilidade que deve ser compartilhada entre políticas públicas e a preparação contínua dos profissionais que atuam diretamente com eles. Nesse contexto, a formação continuada para profissionais de inclusão se destaca como uma das estratégias mais relevantes para a superação das barreiras enfrentadas por esses alunos e profissionais (TERRA; GOMES, 2013).

O conceito de inclusão tem passado por uma significativa transformação desde a Política Nacional de Educação Especial de 1994, que condicionava a inserção de alunos com deficiência à sua capacidade de acompanhar o currículo no mesmo ritmo que seus colegas (BRASIL, 1994). Esse modelo de "integração institucional", que focava na adaptação do aluno à escola, foi alvo de críticas por não considerar a necessidade de adaptação do próprio ambiente escolar. Em 2008, a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva Inclusiva alterou esse enfoque, estabelecendo que é a escola que deve se adaptar ao aluno, ajustando práticas pedagógicas e curriculares às necessidades específicas de cada estudante (FERREIRA; TOMAN, 2020).

Contudo, apesar das diretrizes legais, as escolas brasileiras ainda enfrentam dificuldades na aplicação efetiva da educação inclusiva. Ainda

de acordo com Ferreira e Toman (2020), diversos estudos destacam que, embora o acesso de alunos com deficiências às classes regulares tenha melhorado, a inclusão plena – no sentido de participação efetiva nas atividades – ainda está longe de ser alcançada. As escolas frequentemente não conseguem estruturar currículos e práticas que atendam adequadamente às necessidades dos alunos com TEA, limitando suas experiências educativas e perpetuando sua exclusão.

Nesse contexto, a formação continuada de professores e demais profissionais da educação é vista como uma ferramenta fundamental para enfrentar os desafios e dificuldades iniciais associados à inclusão. Segundo Alcântara (2014), investir na formação continuada significa preparar esses profissionais para uma abordagem reflexiva e emancipatória, que leve em consideração as dinâmicas reais e os obstáculos encontrados nas escolas. Uma formação que promova a atualização constante de práticas pedagógicas e desenvolva um olhar atento às demandas específicas de cada aluno é crucial para o sucesso da inclusão.

Profissionais que trabalham com alunos com TEA enfrentam desafios específicos que exigem uma capacitação contínua. Por exemplo, muitos relatam dificuldades no desenvolvimento de estratégias de ensino adaptadas à diversidade de capacidades e necessidades desses estudantes. Isso é agravado pela falta de recursos e apoio dentro do ambiente escolar. A formação continuada se apresenta, então, como uma oportunidade de aprimorar as práticas educativas, buscando a eficácia no apoio ao desenvolvimento de alunos com TEA (FERREIRA; TOMAN, 2020).

Ademais, a formação continuada possibilita que os profissionais

compartilhem experiências, troquem estratégias e construam coletivamente soluções para os desafios encontrados. Isso cria um ambiente de trabalho mais colaborativo e reduz o sentimento de isolamento e frustração que muitos professores enfrentam ao lidar com alunos com necessidades específicas sem o preparo adequado (TERRA; GOMES, 2013).

Ainda que a legislação represente um avanço significativo, ela, por si só, não transforma a realidade educacional sem o investimento adequado na formação dos professores. A ausência de iniciativas voltadas à capacitação constante dos profissionais de inclusão é uma das principais barreiras para a implementação de práticas realmente inclusivas. Conforme aponta Cunha (2020), a formação insuficiente desses profissionais, juntamente com a falta de recursos materiais e apoio institucional, limita a eficácia das políticas inclusivas e perpetua práticas excludentes.

Logo, a formação continuada é uma peça-chave para enfrentar as barreiras que dificultam a inclusão de alunos com TEA e outras deficiências. Sem ela, os profissionais da educação não terão as ferramentas necessárias para promover uma inclusão verdadeira e significativa, capaz de atender às necessidades individuais de cada aluno. A criação de políticas que fomentem a formação continuada, aliada ao desenvolvimento de uma cultura escolar inclusiva, é indispensável para que os princípios da Educação Inclusiva sejam realmente concretizados nas salas de aula (CUNHA, 2020).

Diante disso, depreende-se que o papel dos profissionais na inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho é multifacetado e



requer a contribuição conjunta multidisciplinar de psicólogos, terapeutas ocupacionais, educadores, gestores e colegas de trabalho. A formação continuada desses profissionais se faz necessária a fim de garantir um ambiente inclusivo, no qual as necessidades dos indivíduos com TEA sejam respeitadas e atendidas.

Assim, neste capítulo buscou-se enfatizar como a formação e o suporte dos diversos profissionais envolvidos contribuem significativamente para a inclusão de pessoas com TEA. Psicólogos, terapeutas ocupacionais, educadores, em parceria com a família atuam de forma ímpar no desenvolvimento de competências e habilidades que possibilitam a inserção e a permanência desses indivíduos no mercado de trabalho. Além disso, gestores e colegas de trabalho têm a responsabilidade de acolher e apoiar, promovendo um ambiente que favoreça a inclusão efetiva.

Nesse cenário, a capacitação contínua dos profissionais deve estar aliada a políticas institucionais que promovam o compromisso coletivo com a inclusão. Não se trata apenas de aprimorar técnicas individuais, mas de fortalecer uma cultura organizacional e educacional que valorize a diversidade como parte essencial do desenvolvimento humano. Quando todos os envolvidos compartilham do mesmo propósito inclusivo – da equipe pedagógica aos gestores, passando pelos profissionais da saúde e pelas lideranças institucionais – cria-se um ecossistema de apoio mútuo.

Ao transitar para o Capítulo IV, será analisado como a inclusão de pessoas com TEA beneficia não apenas os próprios indivíduos, mas também as empresas e o ambiente organizacional como um todo. A partir

da formação qualificada dos profissionais, discutida ao longo do capítulo III, observa-se que a presença de uma equipe preparada pode transformar o mercado de trabalho em um espaço de diversidade e inovação. Com isso, será explorado como a inclusão pode contribuir para a redução de preconceitos e melhorias no clima organizacional, além de seu impacto positivo na qualidade de vida das pessoas com TEA.

## **CAPÍTULO 04**

### **BENEFÍCIOS DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM TEA NO MERCADO DE TRABALHO**

## **4. BENEFÍCIOS DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM TEA NO MERCADO DE TRABALHO**

O capítulo IV desta dissertação visa identificar e discutir os benefícios da inclusão de adultos com TEA no mercado de trabalho brasileiro. Partindo da compreensão prévia do sentido do trabalho para pessoas com TEA, explorada no Capítulo I, e da análise aprofundada na literatura sobre as características e desafios do transtorno, abordadas no Capítulo II, este capítulo se propõe a demonstrar como a integração dessas pessoas nas organizações pode trazer impactos positivos, tanto para os indivíduos quanto para o ambiente corporativo. O Capítulo III já introduz o papel de grande importância dos profissionais e gestores nesse processo de inclusão, enquanto o próximo Capítulo V aprofundará os aspectos legais e políticos que norteiam essa questão.

Assim, neste presente Capítulo IV, serão abordados cinco principais eixos: o impacto na qualidade de vida das pessoas com TEA, os benefícios para as empresas em termos de diversidade e inovação, a inclusão como ferramenta de redução de preconceitos, a melhoria do clima organizacional e estudos de caso que ilustram os desafios e sucessos na inclusão de pessoas com TEA. Esses aspectos são fundamentais para entender como a inclusão vai além do cumprimento de cotas e legislações, revelando-se um fator estratégico e enriquecedor para as empresas e para a sociedade em geral. O objetivo central é mostrar como os benefícios dessa integração podem ser alcançados por meio de práticas inclusivas e sensibilização, promovendo um ambiente de trabalho mais diverso e acolhedor.

#### 4.1.1 Impacto na Qualidade de Vida das Pessoas com TEA

A qualidade de vida, conforme Minayo, Hartz e Buss (2000), é um conceito multifacetado, carregando diversos significados. Os autores a descrevem como uma ideia profundamente humana, associada ao nível de satisfação nas esferas familiar, afetiva, social e ambiental, assim como à dimensão estética da existência. No estudo, é mencionado que "quanto mais aprimorada a democracia, mais ampla é a noção de qualidade de vida, o grau de bem-estar da sociedade e de igual acesso a bens materiais e culturais" (Matos, 1999, *apud* Minayo, Hartz e Buss, 2000, p. 8).

A relação entre democracia e qualidade de vida, conforme apontado por Matos (1999) *apud* Minayo, Hartz e Buss, (2000, p. 8), destaca que quanto mais desenvolvida é a democracia, mais amplas são as possibilidades de bem-estar social e de igualdade no acesso a bens materiais e culturais. Esse princípio é particularmente relevante ao se discutir o impacto na qualidade de vida das pessoas com TEA. Em sociedades com sistemas democráticos mais inclusivos e equitativos, o acesso a serviços essenciais, como saúde, educação e suporte social, tende a ser mais igualitário, promovendo melhores condições para o desenvolvimento e a integração social de indivíduos com TEA. Uma democracia fortalecida facilita a implementação de políticas públicas voltadas à inclusão, garantindo que essas pessoas tenham acesso aos recursos e apoios necessários para viver de forma plena e digna, o que impacta diretamente em sua qualidade de vida (GUGUSHVILI *et al.*, 2023).

A partir disso, compreende-se que a qualidade de vida envolve a

habilidade de sintetizar culturalmente todos os elementos que uma sociedade considera como representativos de seu conforto e bem-estar. Esse conceito abarca múltiplas interpretações, que refletem o conhecimento, as experiências e os valores tanto individuais quanto coletivos, variando conforme diferentes contextos históricos, geográficos e culturais, o que faz dela uma construção social permeada pela diversidade cultural e pela relatividade.

Essa visão plural da qualidade de vida como proposto pelos autores acima, se relaciona diretamente com a discussão sobre o impacto nas pessoas com TEA, que também deve ser analisada sob diferentes ângulos. A qualidade de vida das pessoas com TEA não pode ser reduzida a um único aspecto, pois depende de uma síntese cultural complexa que reflete as percepções de conforto e bem-estar tanto individuais quanto coletivas. Para Martin e Stockler (1998) a qualidade de vida pode ser definida ainda como a distância entre as expectativas pessoais e a realidade vivida, onde quanto menor for essa discrepância, maior será a qualidade de vida percebida. Esse conceito é influenciado por três principais dimensões: histórica, cultural e social, que impactam diretamente a maneira como as pessoas percebem e vivenciam sua qualidade de vida.

Historicamente, os parâmetros que definem qualidade de vida variam conforme o contexto econômico, social e tecnológico de uma sociedade. Culturalmente, os valores e necessidades são construídos de maneira diversa entre os povos, refletindo suas tradições e prioridades. No campo social, as desigualdades impactam diretamente os padrões de bem-estar, com diferentes classes sociais experimentando concepções distintas

de qualidade de vida. Esses fatores são relevantes ao se analisar o impacto da qualidade de vida nas pessoas com TEA, cuja experiência de vida é influenciada por esses mesmos contextos histórico, cultural e social (MARTIN; STOCKLER, 1998).

A vivência do TEA envolve uma série de desafios que afetam diversas áreas da vida, como a socialização, o desenvolvimento emocional e a interação com o ambiente (CORREALE *et al.*, 2022). Nesse sentido, é fundamental que a análise sobre o impacto do TEA na qualidade de vida considere o contexto histórico, geográfico e social, assim como as experiências singulares de cada indivíduo. As interpretações sobre o que constitui bem-estar para uma pessoa com TEA podem variar, dependendo da maneira como a sociedade valoriza e compreende a inclusão, o apoio familiar e a acessibilidade a recursos adequados.

Na área da saúde, a relação entre qualidade de vida e condições de vida é um tema antigo, mas que continua a ser central nas discussões atuais. Desde a medicina social, no século XIX, até as abordagens mais recentes de promoção da saúde, a qualidade de vida é entendida como resultado de fatores como estilo de vida, condições sociais, biologia humana e o ambiente (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000). No caso das pessoas com TEA, esses fatores são fundamentais para determinar seu nível de bem-estar, já que aspectos como inclusão social, acesso a serviços de saúde adequados e apoio familiar são determinantes para melhorar sua qualidade de vida.

Além dos aspectos materiais, a qualidade de vida também envolve fatores imateriais, como amor, inclusão social, solidariedade e realização

pessoal. Para as pessoas com TEA, esses elementos são especialmente importantes, já que a dificuldade de interação social e a necessidade de ambientes adaptados podem afetar sua capacidade de alcançar esses aspectos. Como destaca Witier (1997 *apud* Minayo, Hartz e Buss, 2000), o “apetite pela vida” está ligado às oportunidades oferecidas, e isso é particularmente verdadeiro para indivíduos no espectro autista, que enfrentam barreiras adicionais em sua busca por uma vida plena e significativa.

Neste viés, entende-se que a noção de qualidade de vida abrange tanto aspectos materiais quanto imateriais, e sua análise no contexto de pessoas com TEA exige uma compreensão dos desafios específicos que essa população enfrenta. A satisfação de necessidades básicas, como alimentação, acesso à água, moradia, educação e saúde, continua sendo um componente essencial da qualidade de vida (BLEY; VERNAZZA-LICHT, 1997). No entanto, é necessário reconhecer que, para pessoas com TEA, a inclusão social, a compreensão e aceitação das suas necessidades, e o suporte contínuo são igualmente vitais para garantir que sua qualidade de vida seja efetivamente melhorada.

A inclusão no mercado de trabalho, por exemplo, destaca-se como um fator relevante para a qualidade de vida das pessoas com TEA. O trabalho, para esses indivíduos, vai além do aspecto econômico, sendo uma fonte de autonomia, autoestima e integração social. Quando inseridos em ambientes laborais que respeitam suas particularidades, as pessoas com TEA conseguem desenvolver não apenas habilidades profissionais, mas também sociais, o que contribui diretamente para a melhoria de sua



qualidade de vida (GÓMEZ *et al.*, 2016). A previsibilidade e a estrutura inerentes ao ambiente de trabalho são especialmente benéficas, pois ajudam a reduzir a ansiedade e o estresse, condições frequentemente presentes entre pessoas com TEA (MASON; McCONACHIE; GARLAND *et al.*, 2018).

Além disso, a inclusão no mercado de trabalho favorece o desenvolvimento pessoal e emocional, contribuindo para o equilíbrio e bem-estar desses indivíduos. Empresas que investem em políticas de inclusão, oferecendo suporte adequado e capacitação para gestores e colegas, promovem um ambiente organizacional mais inclusivo e acolhedor. Essa atitude não só beneficia as pessoas com TEA, mas também fortalece a valorização da diversidade e a inovação dentro das empresas (ARIAS *et al.*, 2018). O impacto positivo se estende, inclusive, às famílias dessas pessoas, que passam a vislumbrar um futuro mais autônomo e produtivo para seus entes, aliviando tensões familiares e melhorando a dinâmica doméstica (HSIAO *et al.*, 2018).

Entretanto, é fundamental que o ambiente de trabalho esteja devidamente preparado para acolher pessoas com TEA, oferecendo condições que permitam seu pleno desenvolvimento e participação. A falta de entendimento sobre as especificidades do transtorno pode gerar barreiras, afetando negativamente a experiência dessas pessoas e, por conseguinte, sua qualidade de vida. No entanto, quando inseridas em ambientes que respeitam suas necessidades e particularidades, pessoas com TEA não apenas melhoram seu bem-estar, mas também contribuem significativamente para o sucesso e a inovação nas organizações

(COTTENCEAU *et al.*, 2012).

Assim, a inclusão de pessoas com TEA, seja no mercado de trabalho ou em outros contextos sociais, é um aspecto central para a promoção de sua qualidade de vida. Essa inclusão, ao reconhecer e valorizar suas singularidades, permite que essas pessoas vivenciem uma vida mais plena, participando ativamente da sociedade e exercendo seus direitos de maneira integral. É, portanto, necessário que a sociedade como um todo – famílias, empresas e governos – se comprometa com a criação de condições que favoreçam a inclusão e o suporte adequado, garantindo que as pessoas com TEA possam alcançar uma vida digna e satisfatória, baseada em respeito, solidariedade e oportunidades reais de desenvolvimento (SCHALOCK; VERDUGO, 2012).

Ademais, a relatividade cultural que permeia o conceito de qualidade de vida também é central na discussão sobre o impacto do TEA. A construção social sobre o que significa viver bem pode mudar conforme os valores e práticas de cada comunidade, e isso inclui como essas sociedades tratam questões de saúde mental e desenvolvimento neurológico (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000). Neste sentido, a qualidade de vida das pessoas com TEA deve ser vista como uma construção que reflete não só as experiências individuais, mas também a forma como o ambiente social responde às suas necessidades, promovendo uma vida mais plena e satisfatória dentro das suas particularidades.

O fluxograma abaixo aborda os principais tópicos relacionados ao impacto na qualidade de vida de pessoas com TEA, citando questões como a qualidade de vida sendo moldada por influências culturais, históricas e

sociais, que impactam diretamente suas experiências. A inclusão no mercado de trabalho é apresentada como um aspecto crucial, proporcionando não apenas sustento, mas também autonomia e integração social. O fluxograma enfatiza ainda a importância da relatividade cultural e do compromisso social com políticas de inclusão, sublinhando que, por meio de suporte adequado, a sociedade pode promover uma melhor qualidade de vida para as pessoas com TEA.

**Figura 2 - Fluxograma "Impacto na Qualidade de Vida das Pessoas com TEA"**



**Fonte:** Elaborado pela autora (2024).

Diante o exposto, a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho pode favorecer sua autonomia e integração social, além de beneficiar empresas. O próximo subtópico discutirá como a diversidade no

ambiente corporativo, incluindo essas pessoas, pode contribuir para inovação e vantagens organizacionais.

#### **4.1.2 Diversidade, Inclusão e Inovação: Benefícios para as Empresas**

Os conceitos de diversidade e inclusão são temas amplamente debatidos em diferentes áreas, especialmente no âmbito corporativo e educacional. A diversidade é frequentemente entendida como a presença de diferenças entre os indivíduos, incluindo aspectos como gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade e habilidades. No entanto, conforme Thomas (1991), essa definição não deve se limitar a categorias específicas, como raça ou gênero, mas sim abranger um conjunto mais amplo de características humanas que coexistem em um mesmo ambiente. Esse conceito ultrapassa as fronteiras profissionais, podendo ser igualmente relevante no âmbito pessoal.

Teixeira *et al.* (2021) destacam que a diversidade está diretamente relacionada à forma como os indivíduos percebem e interagem com o mundo ao seu redor, sendo um conceito dinâmico que pode variar de acordo com as características e contextos de cada pessoa. Fleury (2000), por sua vez, expande essa visão ao conectar a diversidade ao contexto social, enfatizando como ela está ligada ao ambiente organizacional e ao grupo com o qual o indivíduo interage.

De acordo com De Oliveira (2024), observa-se que a diversidade no ambiente empresarial se manifesta de várias formas, abrangendo diferentes grupos sociais e suas particularidades. Os principais tipos de diversidade identificados incluem diversidade étnico-racial, de gênero,

religiosa e, de forma especialmente relevante, a diversidade de pessoas com deficiência. Esta última abrange indivíduos com deficiências físicas, mentais ou sensoriais, cujo foco é garantir que suas necessidades específicas sejam atendidas no ambiente de trabalho.

Apesar das discussões sobre inclusão e diversidade estarem cada vez mais presentes, ainda há estigmas e preconceitos que afetam a aceitação plena de grupos diversos, inclusive as pessoas com deficiência (SANTOS; BRAZ, 2018). A inclusão, nesse sentido, vai além de simplesmente aceitar a diversidade; trata-se de promover ambientes que respeitem e acolham essas diferenças de maneira ativa, proporcionando a todos os mesmos direitos e oportunidades (SILVA *et al.*, 2022).

O valor da diversidade no local de trabalho, por exemplo, não se limita a uma questão moral, mas está associado a melhorias na criatividade e inovação. Segundo Webber (2024), a gestão eficaz da diversidade pode proporcionar uma abordagem prática para implementar iniciativas que promovam inclusão, beneficiando tanto os indivíduos quanto as organizações. Já Vélez e Guerrero (2024) destacam a importância de uma inclusão sustentável, no qual as práticas diárias no trabalho estejam alinhadas com a valorização genuína da diversidade, especialmente em organizações multiculturais.

Por outro lado, a implementação desses conceitos ainda enfrenta desafios. De acordo com Kinjo (2024), embora a diversidade seja amplamente reconhecida, a inclusão efetiva exige abordagens mais complexas, como a criação de índices que considerem redes de colaboração e similaridades entre os grupos diversos. Dessa forma, o

desafio não está apenas em reconhecer as diferenças, mas em integrá-las de maneira harmoniosa e produtiva.

Essas análises sugerem que diversidade e inclusão não são apenas termos abstratos, mas sim conceitos que, quando aplicados de maneira correta, resultam em ambientes mais justos e inovadores. No entanto, como ressaltado por York *et al.* (2024), a legislação e as políticas públicas também atuam de forma fundamental, podendo tanto apoiar quanto inibir a implementação de práticas inclusivas, dependendo do contexto.

A recente inauguração da primeira pizzaria brasileira a empregar exclusivamente pessoas com síndrome de Down em Pernambuco é um marco significativo no que tange à inclusão social e diversificação da força de trabalho. Essa iniciativa ilustra de maneira concreta os benefícios tangíveis da diversidade e inclusão no ambiente corporativo, temas amplamente discutidos no contexto empresarial. A pizzaria, que vai gerar 40 empregos, representa um passo importante para a criação de oportunidades que não apenas integram pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, mas também valorizam suas habilidades singulares.

A diversidade é essencial para a inovação e o desenvolvimento das organizações, como apontado por autores como De Oliveira (2024) e Webber (2024), que destacam como a inclusão de grupos marginalizados, como pessoas com deficiência, pode ampliar a criatividade e a eficiência das equipes. Esse projeto pernambucano ilustra perfeitamente essa ideia ao empregar pessoas com síndrome de Down, cuja capacidade de superar desafios e realizar tarefas com grande atenção aos detalhes e dedicação pode agregar valor significativo ao setor de serviços.

Além disso, a inclusão social, como promovida pela pizzaria, vai ao encontro das práticas de gestão da diversidade abordadas por Kinjo (2024), que menciona a importância de desenvolver ambientes de trabalho onde as diferenças sejam integradas de forma produtiva. A ação da comendadora e mestre em pizzas Erilene Monteiro, que idealizou o projeto, transcende a mera inclusão; ela oferece uma plataforma de capacitação e autonomia financeira para pessoas com síndrome de Down, enfatizando a necessidade de criar espaços onde essas pessoas possam se destacar profissionalmente.

Figura 3 - Profissionais com Síndrome de Down participantes do Projeto de Capacitação de Erilene Monteiro (Paulista/PE)



**Fonte:** Armando Fuentes/divulgação (Jornal Folha de Pernambuco, 2024).

Outro ponto de relevância na correlação entre o conceito de



inclusão e o projeto da pizzeria é a superação de preconceitos. Como apontado anteriormente e mencionado por Santos e Braz (2018), estigmas ainda afetam a plena aceitação de pessoas com deficiência, mas iniciativas como a da Pizzaria Down demonstram como o setor privado pode liderar mudanças ao desafiar essas barreiras e criar um ambiente em que todos são valorizados pelas suas competências.

Em consonância com os benefícios da diversidade discutidos aqui neste subtópico, como o fortalecimento da empatia e da inovação, o projeto da Pizzaria Down vai além do simbólico ao promover uma inclusão sustentável. Assim como Vélez e Guerrero (2024) argumentam, é necessário que a inclusão esteja alinhada a práticas cotidianas que valorizem a diversidade de forma genuína, algo que este empreendimento reflete de maneira exemplar. Ele não apenas oferece emprego, mas também promove a convivência com diferentes formas de pensamento, enriquecendo o ambiente organizacional e tornando-o mais justo e adaptável.

No âmbito das considerações acerca da diversidade, a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas organizações representa um desafio, mas também uma oportunidade significativa para a construção de ambientes mais justos e inovadores. Indivíduos com TEA possuem um conjunto único de habilidades e perspectivas que, quando adequadamente aproveitados, podem beneficiar amplamente as organizações. A diversidade, nesse sentido, não se limita à presença física dessas pessoas no ambiente de trabalho, mas ao desenvolvimento de uma cultura organizacional que entenda e valorize suas contribuições

singulares.

Os benefícios da inclusão de pessoas com TEA no ambiente corporativo são amplos. Primeiramente, esses indivíduos tendem a demonstrar altos níveis de foco e atenção aos detalhes, o que pode ser especialmente valioso em funções que demandam precisão e organização. Além disso, a presença de colaboradores neurodiversos pode estimular a empatia e a inovação dentro das equipes, uma vez que promove a convivência com diferentes formas de pensamento e solução de problemas (SARAIVA, 2021).

A inclusão de pessoas com TEA pode trazer diversas vantagens para as empresas. Uma força de trabalho diversificada, que inclui pessoas com diferentes habilidades e perspectivas, pode levar a maior inovação e criatividade. Estudos indicam que a diversidade é um fator chave para o desempenho organizacional, contribuindo para a resolução de problemas de maneira mais eficaz e para o desenvolvimento de novas ideias (VERAS; DE CASTRO, 2021).

Empresas que adotam práticas inclusivas não apenas beneficiam seus empregados, mas também melhoram sua reputação no mercado. A responsabilidade social corporativa é cada vez mais valorizada por consumidores e investidores, que buscam associar-se a empresas que demonstram um compromisso genuíno com a inclusão e a diversidade. A inclusão de pessoas com TEA pode, assim, aumentar o apelo da empresa junto a esses stakeholders, promovendo uma imagem de empresa ética e socialmente responsável (MELICIO; VENDRAMETTO, 2021).

Além disso, ainda de acordo com Saraiva (2021), empresas que

adotam políticas de inclusão têm observado inúmeras vantagens ao contratar pessoas com autismo, características como a facilidade para identificar padrões, alta capacidade de concentração, raciocínio lógico aprimorado, perfeccionismo e maior motivação para realizar tarefas repetitivas se destacam como diferenciais valiosos que indivíduos com TEA trazem ao ambiente de trabalho. Um exemplo relevante é a *SAP*, uma das principais líderes globais em soluções empresariais colaborativas. Em 2013, a empresa implementou o programa *Autism at Work*, cujo foco é não apenas facilitar o ingresso de pessoas com TEA no mercado, mas também promover a sua retenção nas organizações (CHAMMAS; HERNANDEZ, 2022).

Implementar práticas inclusivas e de suporte às pessoas com TEA pode também transformar a cultura organizacional. A sensibilização e capacitação contínuas dos funcionários podem criar um ambiente de trabalho mais acolhedor e compreensivo, onde todos os empregados se sintam valorizados e respeitados. Esta cultura inclusiva pode aumentar o engajamento e a satisfação dos funcionários, resultando em menores taxas de rotatividade e maior produtividade (VERAS; DE CASTRO, 2021).

Neste sentido, promover a diversidade implica reconhecer e valorizar a multiplicidade de características presentes em um grupo, o que inclui não apenas diferenças demográficas, como idade e etnia, mas também variações em formação acadêmica e experiências de vida. Assim, ao buscar fomentar a diversidade, as organizações precisam considerar essa vasta gama de atributos que compõem a identidade dos colaboradores, criando espaços onde todas essas singularidades sejam respeitadas e

integradas de maneira inclusiva (DE OLIVEIRA, 2024).

Para alcançar esses benefícios, é essencial que as organizações desenvolvam estratégias inclusivas, como adaptações no ambiente físico e nos processos de comunicação, além de programas de sensibilização que preparem os demais colaboradores para interagir de forma positiva e colaborativa com pessoas com TEA. Dessa forma, a inclusão não só melhora o bem-estar das pessoas com deficiência, mas também fortalece a diversidade como um todo, tornando a organização mais adaptável e criativa.

Ainda que a diversidade neurodivergente ofereça um potencial significativo de inovação e criatividade nos ambientes organizacionais, o cenário atual revela que muitas empresas ainda hesitam em implementar programas efetivos de inclusão para pessoas com TEA. Uma das principais razões para essa resistência reside na percepção de que a inclusão demanda custos adicionais, especialmente quando o profissional necessita de apoio contínuo ou supervisão direta no ambiente de trabalho.

Em muitos casos, as empresas optam por não preencher as vagas reservadas por lei, preferindo arcar com multas administrativas a investir em adaptações estruturais e suporte humano, o que revela uma lógica de curto prazo e foco estritamente econômico. Como argumenta Melauro (2024), incentivos fiscais podem ser instrumentos decisivos para motivar a inclusão, visto que ações que impactam menos o orçamento são mais propensas à adesão por parte das empresas.

Diante disso, torna-se necessário pensar em políticas públicas que articulem obrigações legais com estímulos econômicos concretos. A

inclusão, portanto, deve deixar de ser apenas uma imposição normativa e passar a ser percebida como uma estratégia organizacional sustentável. Criar condições materiais para que empresas se sintam estimuladas a contratar e manter pessoas com TEA não apenas cumpre o princípio da equidade, mas promove transformações estruturais que favorecem a sustentabilidade social e econômica a longo prazo.

#### **4.1.3 Inclusão como Ferramenta para Redução de Preconceitos**

De acordo com Crochík (2011), o preconceito e a inclusão podem parecer, à primeira vista, conceitos antagônicos: enquanto o preconceito exclui, a inclusão busca integrar. No entanto, em uma sociedade complexa e contraditória, o preconceito pode, em certos casos, gerar uma inclusão distorcida, assim como a inclusão pode reforçar preconceitos, dependendo do contexto. Muitas vezes, o preconceito está profundamente enraizado e inconsciente, fazendo com que a pessoa preconceituosa experimente sentimentos ambíguos em relação ao grupo que deveria acolher. Essa aceitação superficial e forçada esconde, na verdade, uma rejeição velada, que pode se manifestar na defesa exagerada da inclusão de indivíduos que, internamente, o preconceituoso não considera pertencentes ao grupo, embora não admita isso abertamente.

O preconceito, em sua tentativa de se justificar, frequentemente distorce características históricas dos grupos-alvo, transformando-as em traços inerentes. No contexto da inclusão social, especialmente em movimentos como a inclusão escolar, que promovem a convivência entre minorias e majorias, o preconceito é um dos principais obstáculos a serem

superados. Ao longo do tempo, a forma de expressão do preconceito tem mudado: no passado, ele se manifestava de maneira aberta e violenta; entretanto, com o combate a essas práticas, ele passou a se expressar de forma mais velada e sutil (MERTENS; PETTIGREW, 1999). Em vez de ataques explícitos, o preconceituoso pode omitir elogios ou reconhecimento àqueles que secretamente despreza.

Dado que o preconceito tem raízes tanto sociais quanto psicológicas, é fundamental considerar ambos os aspectos para o compreender plenamente. A Escola de Frankfurt, por meio dos trabalhos de Adorno, Horkheimer e Benjamin, e as teorias de Freud, são essenciais para entender esse fenômeno. Esses pensadores destacam que o preconceito não é apenas uma expressão individual de aversão, mas reflexo das tensões internas e estruturas sociais que moldam o comportamento humano.

Adorno, em sua obra *The Authoritarian Personality* (1950)<sup>4</sup>, aponta que o preconceito muitas vezes surge de estruturas autoritárias internalizadas. Indivíduos com personalidades autoritárias tendem a projetar suas próprias ansiedades e insatisfações em grupos minoritários, como forma de aliviar tensões psicológicas internas. Esse preconceito, como sugere Adorno (1950), é uma forma de deslocamento de frustrações pessoais para alvos sociais, o que o torna uma barreira para a inclusão. A inclusão, nesse contexto, pode ser vista como um processo que desafia essas estruturas autoritárias, promovendo a convivência de diferentes

---

<sup>4</sup>A referência ao livro "The Authoritarian Personality (1950)" que traduzido para o português significa "A Personalidade Autoritária" de Theodor W. Adorno, baseou-se em conteúdo traduzido do artigo: (COSTA, 2021).

grupos e, assim, enfraquecendo as raízes desse preconceito.

Horkheimer e Adorno, em *Dialectic of Enlightenment* (1947)<sup>5</sup>, argumentam que o preconceito também está relacionado à instrumentalização das relações humanas na sociedade capitalista. As pessoas são reduzidas a meros instrumentos, e aqueles que não se encaixam nos moldes de "eficiência" ou "normalidade" são marginalizados. A inclusão, nesse sentido, não é apenas uma resposta moral, mas uma ferramenta para humanizar as relações sociais e reduzir o preconceito, ao integrar os indivíduos com deficiência ou outras minorias no tecido social e organizacional de forma digna.

Benjamin, em *Theses on the Philosophy of History* (1940)<sup>6</sup>, acrescenta uma perspectiva histórica ao preconceito, sugerindo que as narrativas dominantes perpetuam a exclusão e a marginalização. A inclusão pode ser entendida, a partir de Benjamin, como um meio de reescrever essas narrativas, garantindo que todos os indivíduos tenham suas histórias e identidades reconhecidas, o que contribui para a desconstrução do preconceito.

Freud, por sua vez, em *O Mal-Estar na Civilização* (1930), explica que o preconceito é frequentemente resultado de mecanismos

---

<sup>5</sup>A leitura foi realizada na edição traduzida para o português: HORKHEIMER, Max; ADORNO, Theodor W. *Dialética do Esclarecimento: Fragmentos Filosóficos*. Tradução de Guido Antônio de Almeida. Rio de Janeiro: Zahar, 1985. A tradução baseia-se na obra original publicada em alemão em 1947, preservando a essência filosófica e os argumentos apresentados pelos autores.

<sup>6</sup>A leitura foi realizada na edição traduzida para o português: BENJAMIN, Walter. *Sobre o conceito da história*. In: *Obras Escolhidas I: magia e técnica, arte e política*. 10. ed. Tradução de Sérgio Paulo Rouanet. São Paulo: Brasiliense, 1996, p. 229. Essa tradução oferece acesso ao texto clássico do autor, publicado originalmente em alemão em 1940, e é amplamente reconhecida pela qualidade e fidelidade ao texto original.

inconscientes, como a projeção e a repressão. Segundo Freud, as ansiedades internas são projetadas em grupos considerados "outros", criando uma barreira psicológica para a aceitação da diversidade. A inclusão, nesse contexto, pode atuar como uma ferramenta de transformação social, oferecendo oportunidades para que essas barreiras sejam desfeitas à medida que o contato entre diferentes grupos humanos se intensifica e as diferenças são normalizadas.

No caso do preconceito contra pessoas com deficiência, por exemplo, não se trata apenas de rejeitar características físicas ou intelectuais, mas de entender o contexto histórico e social que marginaliza esses indivíduos. Sem considerar os mecanismos psíquicos que sustentam essa exclusão, o preconceito perde sua base conceitual. Esse preconceito, que muitas vezes vê as pessoas com deficiência como incapazes ou inferiores, vai além da simples aversão a um grupo específico; ele reflete um fenômeno maior que impacta diversas formas de discriminação, resultando na exclusão de grupos que são vistos como vulneráveis e "diferentes".

A inclusão, ao promover a convivência e o respeito entre diferentes grupos, tem o potencial de ser uma ferramenta de grande relevância para a redução do preconceito. Ao criar espaços onde minorias são vistas e valorizadas, a inclusão pode desafiar as bases psicológicas e sociais do preconceito, abrindo caminho para uma sociedade mais justa e igualitária.

Para Crochík (2011), o termo "inclusão" carrega algumas controvérsias em seu uso e significado. Segundo Sawaia (2006), inclusão e exclusão formam um par dialético, onde um conceito não pode ser



plenamente compreendido sem o outro. Martins (1997) aponta que a noção de inclusão/exclusão muitas vezes apresenta uma falsa dicotomia, pois, na realidade, o que se observa é uma inclusão marginal e precária. De fato, em uma sociedade capitalista ou administrada, como afirma o autor, todos são de alguma forma incluídos, mas de maneira funcional e, muitas vezes, desumanizadora. Isso é especialmente evidente no tratamento de grupos que são considerados "diferentes", os quais são reduzidos a preconceitos que os definem de forma restritiva (CROCHÍK, 2011).

Nesse contexto, os indivíduos que são incluídos no sistema, especialmente aqueles pertencentes a minorias, são muitas vezes integrados de forma a negar suas singularidades e necessidades, como argumenta Adorno (1991). O sistema os "inclui", mas ao mesmo tempo desconsidera suas identidades e subjetividades, exigindo adaptações que, na prática, os excluem. Essa inclusão formal muitas vezes mascara a exclusão real, ao não atender às condições necessárias para que todos possam participar de maneira plena e digna (CROCHÍK, 2011).

Essa discussão é particularmente relevante quando falamos sobre a inclusão de pessoas com deficiência. A universalização de direitos, como saúde, educação e previdência social, é sem dúvida um progresso importante para a sociedade, mas esses serviços muitas vezes são oferecidos de maneira precária ou desigual, especialmente para os mais vulneráveis. A inclusão de pessoas com deficiência na educação e no mercado de trabalho, por meio de políticas como a educação inclusiva e as cotas para emprego, representa um avanço, mas ainda é preciso questionar se essas formas de inclusão realmente oferecem igualdade de

oportunidades e condições justas para todos.

A verdadeira inclusão requer mais do que adaptações mínimas. É necessário que sejam oferecidos recursos específicos para que as pessoas com deficiência possam acessar a educação e o trabalho em igualdade de condições. Por exemplo, indivíduos com deficiências visuais, auditivas, físicas ou intelectuais precisam de ferramentas e recursos diferenciados para realizar as mesmas atividades que aqueles sem deficiência, o que inclui adaptações arquitetônicas, recursos pedagógicos e tecnologias assistivas. Sem essas condições, a inclusão é apenas uma formalidade que não elimina as barreiras práticas e psicológicas que essas pessoas enfrentam diariamente.

Correlacionando tal entendimento, ao abordar sobre a inclusão de indivíduos com TEA não pode se limitar a políticas superficiais ou meramente formais. Ela precisa ser baseada em um esforço contínuo de adaptação, respeito e valorização das diferenças, garantindo que essas pessoas possam exercer suas funções com autonomia e dignidade. Com o ambiente certo e uma mentalidade organizacional inclusiva, os indivíduos com TEA têm muito a contribuir, tanto para o sucesso das organizações quanto para a construção de um mercado de trabalho mais justo e diverso.

A negligência em fornecer essas adaptações adequadas já é uma forma de exclusão e preconceito. A falta de rampas ou banheiros adaptados nas escolas, por exemplo, impede a plena participação de cadeirantes. Da mesma forma, a ausência de intérpretes de Libras ou a falta de tecnologia assistiva para pessoas com deficiência auditiva ou visual são exemplos claros de como a falta de infraestrutura adequada pode transformar o que

deveria ser um ambiente inclusivo em um espaço de exclusão disfarçada.

Portanto, a inclusão vai muito além de criar espaços fisicamente acessíveis. Ela exige atitudes e ações concretas que promovam um ambiente acolhedor e livre de preconceitos. Isso significa não apenas fornecer os recursos necessários, mas também sensibilizar a sociedade para as necessidades e os direitos dessas pessoas. Quando as adaptações e o respeito às singularidades são negligenciados, o preconceito se manifesta na forma de indiferença e frieza, reforçando a exclusão daqueles que deveriam ser integrados. Nesse sentido, a inclusão, quando feita de maneira plena, é uma ferramenta poderosa para a redução de preconceitos, pois desafia as barreiras sociais e psicológicas que ainda persistem na convivência com a diversidade.

A obra *Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência*, de Bahia (2006), apresenta uma análise aprofundada e relevante sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, explorando como essa prática pode ser uma ferramenta de grande valor para a redução de preconceitos. Bahia (2006) defende a transição do “Paradigma da Integração” para o “Paradigma da Inclusão”, ressaltando que a inclusão verdadeira não deve associar a deficiência a funções específicas, mas sim garantir o direito de qualquer indivíduo de participar plenamente do ambiente profissional, independentemente do tipo ou grau de deficiência.

O grande destaque da obra está na maneira como Bahia (2006) critica o cenário contemporâneo, no qual, apesar de avanços legislativos, ainda existem amplos casos de discriminação e exclusão de pessoas com

deficiência. A autora expõe que a falta de conhecimento e a perpetuação de práticas antiquadas continuam a alimentar o preconceito, destacando a necessidade de uma mudança cultural profunda nas organizações. Para ela, a inclusão deve ir além de adaptações físicas; deve abarcar um processo de aceitação e valorização das diferenças individuais, o que contribui diretamente para a redução do preconceito.

Ao debruçar sobre o Paradigma da Inclusão defendido pela autora, é possível refletir como ele se alinha ao objetivo de transformar a diversidade em uma força motriz para a inovação e o desenvolvimento nas organizações. Ao invés de categorizar ou limitar as pessoas com base em suas deficiências, a inclusão promove um ambiente onde as habilidades únicas de cada indivíduo são reconhecidas e aproveitadas. Essa abordagem não só promove o respeito e a cooperação, mas também desafia preconceitos estruturais ao integrar plenamente esses indivíduos à sociedade.

Bahia (2006) também ressalta que a inclusão de pessoas com deficiência não deve ser vista apenas como um cumprimento de obrigações legais ou como uma medida de responsabilidade social. Pelo contrário, ela defende que as empresas que adotam essa prática de forma genuína acabam por criar um ambiente mais equitativo e produtivo, no qual todos os colaboradores, independentemente de suas condições, podem contribuir e crescer. Ao focar na inclusão como um processo colaborativo que valoriza a diversidade humana, a obra sublinha que o preconceito é uma barreira cultural que pode ser superada com educação e conscientização.

Neste sentido, a obra de Bahia (2006) complementa as discussões

anteriores ao trazer a perspectiva do impacto prático e ético da inclusão no ambiente de trabalho. Ela ressalta que a implementação de políticas inclusivas eficazes não só favorece a redução de preconceitos, mas também permite que a sociedade evolua para um modelo de cooperação, onde as diferenças são vistas como oportunidades de aprendizado e crescimento mútuo. Ao propor ferramentas que possam colaborar na transformação dessas ideias em ações concretas, o livro se coloca como um guia essencial para empresários, gestores de recursos humanos e educadores.

Essa obra, portanto, não apenas discute a inclusão no âmbito teórico, mas também oferece uma visão pragmática sobre como ela pode ser aplicada de maneira efetiva para combater o preconceito e promover a valorização do indivíduo em todas as suas singularidades. O processo de inclusão descrito por Bahia (2006), é visto como um potencial de transformar a dinâmica social e empresarial, tornando-se uma das chaves para refletir sobre a redução dos preconceitos que ainda persistem no mercado de trabalho e na sociedade.

Dessa forma, a inclusão deve ser compreendida não apenas como um ideal abstrato ou uma prática isolada, mas como uma transformação profunda nas relações sociais, culturais e institucionais. Ao reconhecer a diversidade como uma fonte de riqueza e não de limitação, promove-se um ambiente no qual todos os indivíduos possam participar plenamente, independentemente de suas condições ou características.

#### **4.1.4 O Papel da Inclusão na Melhoria do Clima Organizacional**

O clima organizacional, conforme definido por Koys e DeCotiis

(1991, p. 266), é um:

[...] fenômeno perceptual duradouro, construído a partir da experiência, multidimensional e compartilhado pelos membros de uma unidade organizacional, com a principal função de orientar e regular os comportamentos individuais de acordo com os padrões por ela estabelecidos.

Tal definição ressalta que o clima organizacional é formado pelas percepções coletivas e pela vivência dos colaboradores, e que sua função primordial é moldar os comportamentos no ambiente de trabalho. Essa concepção pode ser complementada pela visão de Chiavenato (2000), que estabelece uma relação direta entre o clima organizacional e o nível de motivação dos participantes. De acordo com ele, um ambiente com alta motivação entre os membros favorece um clima organizacional positivo, traduzido em satisfação, entusiasmo, interesse e colaboração. Por outro lado, quando a motivação é baixa, seja por frustrações ou pela falta de atendimento às necessidades, o clima se deteriora, refletindo em estados de apatia, desinteresse, insatisfação e, em casos mais graves, agressividade e conflitos.

Além disso, antes mesmo de se manifestar no clima, é possível identificar a cultura organizacional, representada pelos valores, crenças e práticas – sejam tácitas ou explícitas – que constituem a identidade de uma empresa. Quando o clima organizacional é positivo, o ambiente de trabalho é marcado por alegria, inovação e colaboração. Os funcionários se sentem motivados, engajados e mantêm atitudes proativas. Em contrapartida, um clima negativo gera competição exacerbada, tensões, rivalidades, desinteresse, erros frequentes, falta de comunicação, altos índices de absenteísmo e até problemas de saúde física e mental entre os

trabalhadores (LIMA; ALBANO, 2002).

É possível entender que o clima organizacional é um espelho da cultura organizacional, refletindo os efeitos dessa cultura no ambiente como um todo. Como apontam Lima e Albano (2002, p. 36), “O clima organizacional é de certa forma, o reflexo da cultura da organização, ou melhor dizendo, o reflexo dos efeitos dessa cultura na organização como um todo”. Isso significa que o clima influencia e é influenciado pelo comportamento dos indivíduos, afetando seu desempenho, motivação e satisfação no ambiente de trabalho.

Para avaliar o clima organizacional de maneira eficaz, é fundamental que os instrumentos de medição sejam adequados ao nível de escolaridade dos colaboradores, às suas funções, às condições de trabalho e ao tempo disponível para a realização da pesquisa. A partir dessas medições, podem ser implementadas soluções para corrigir as falhas identificadas (CHIAVENATO, 2000).

Felizardo, Ronchi e Robaina (2016) apontam que a visão tradicional de que as pessoas com deficiência eram incapazes de trabalhar ou participar ativamente das atividades sociais está sendo transformada. Para os autores, o Brasil está caminhando em direção a uma sociedade mais inclusiva, promovendo iniciativas que oferecem mais oportunidades no mercado de trabalho para essas pessoas, além de integrá-las de maneira efetiva ao convívio social, garantindo seus direitos e o respeito à sua dignidade e bem-estar.

Para que a inclusão de pessoas com deficiência seja efetiva, é fundamental que a sociedade como um todo participe desse processo.

Hoje, a principal barreira enfrentada por esses indivíduos não é apenas a deficiência em si, mas também os obstáculos que a sociedade impõe, como a percepção errônea de que essas pessoas são menos capazes, as dificuldades de acessibilidade física, e as barreiras de comunicação e integração no ambiente de trabalho (FELIZARDO, RONCHI E ROBAINA, 2016).

A inclusão tem se mostrado um fator decisivo para a promoção de um ambiente organizacional saudável e equilibrado. Quando uma organização valoriza a diversidade cognitiva e cria espaços para a inclusão, ela não apenas amplia a sua base de talentos, mas também fomenta um clima organizacional mais harmonioso e colaborativo. A gestão da singularidade, nesse contexto, destaca-se como uma estratégia que visa compreender e valorizar as diferenças individuais, permitindo que cada colaborador, independentemente de suas características, possa se expressar e contribuir de maneira única (TEIXEIRA *et al.*, 2021).

A inclusão de pessoas com TEA nas organizações vai além da simples implementação de políticas de diversidade. Trata-se de reconhecer o valor singular que esses indivíduos podem trazer para o ambiente de trabalho, não apenas pelas suas habilidades técnicas, mas também pela perspectiva inovadora e pela capacidade de resolver problemas de maneira diferenciada. Indivíduos com TEA frequentemente apresentam altos níveis de foco, atenção aos detalhes e padrões de pensamento não convencionais, qualidades que podem contribuir de forma significativa para a inovação e a eficiência organizacional. A gestão da singularidade, portanto, busca não apenas adaptar o ambiente às necessidades dessas pessoas, mas também



explorar suas habilidades como uma vantagem competitiva (DA SILVA, 2020).

O conceito de Gestão da Singularidade, mencionado anteriormente no capítulo III, enfatiza as qualidades e capacidades únicas de indivíduos e grupos dentro de uma organização. Conforme Carmello (2013), a gestão da diversidade e a criação de ambientes onde as características distintas de cada membro não apenas sejam reconhecidas, mas também ativamente cultivadas, favorece a inclusão. Essa filosofia de gestão se distancia dos modelos tradicionais que focam na uniformidade e, em vez disso, celebra talentos, habilidades e perspectivas individuais, levando a um desempenho superior e à inovação. Para França (2013), ser singular é sinônimo de ser exclusivo. Dessa forma, singularidade remete à particularidade de algo que é único, algo que só uma pessoa ou entidade possui. A gestão da singularidade, portanto, está diretamente ligada à administração dessas características individuais.

As empresas têm buscado maneiras mais eficientes de gerenciar suas equipes e os talentos nelas presentes para atingir suas metas organizacionais. Afinal, como se sabe, são as pessoas que, ao aplicar seus conhecimentos e habilidades, tornam possíveis os resultados esperados. Nesse cenário, surge a gestão da singularidade como uma abordagem inovadora para a administração de recursos humanos e talentos nas corporações (FELIZARDO, RONCHI E ROBAINA, 2016).

Dessa forma, reconhecer que cada indivíduo carrega consigo atributos únicos, o que afeta diretamente seu desempenho no ambiente de trabalho, é primordial. Conhecimentos, habilidades e vivências variam de

pessoa para pessoa, o que resulta em diferentes graus de comprometimento, aprendizado e produtividade. Por isso, é essencial que a organização reconheça essas distinções para adotar as práticas mais adequadas de gestão de pessoas, com o intuito de alcançar resultados mais eficazes e competitivos (FRANÇA, 2013).

No seu cerne, a gestão da singularidade sugere que líderes e gestores devem reconhecer as forças específicas e singularidades de suas equipes para criar estratégias de gestão mais personalizadas. Essa abordagem personalizada aumenta a motivação, o engajamento e a satisfação no trabalho, uma vez que os funcionários se sentem valorizados por suas individualidades. O objetivo final é impulsionar a alta performance, aproveitando essas singularidades e alinhando-as com a missão organizacional.

Carmello (2013) explora, ainda, como a singularidade na liderança e nas equipes conduz à diferenciação, inovação e resiliência, uma vez que os indivíduos trazem abordagens e percepções únicas para a resolução de problemas. Além disso, o autor discute como a gestão baseada na singularidade promove agilidade nas organizações, ajudando-as a se adaptarem de forma mais eficaz às mudanças no mercado, nas tecnologias e nas necessidades dos clientes.

Ao correlacionarmos esse conceito de gestão da singularidade com a importância da inclusão, percebemos uma relação direta entre o reconhecimento da diversidade e a melhoria do clima organizacional. A inclusão atua de forma importante na criação de um ambiente onde a singularidade pode florescer. Ao abraçar a inclusão, as organizações criam

espaços em que as qualidades e contribuições únicas de cada indivíduo são valorizadas, levando a um clima mais positivo e colaborativo (DA SILVA, 2020).

A inclusão melhora o ambiente de trabalho ao promover justiça, respeito e igualdade de oportunidades para todos os funcionários, independentemente de sua origem, etnia, gênero ou habilidades. Essa cultura inclusiva apoia o conceito de singularidade ao garantir que diferentes perspectivas sejam ouvidas e integradas nos processos de tomada de decisão. A inclusão de variados pontos de vista leva a diálogos mais ricos, soluções mais inovadoras e uma maior coesão entre as equipes. Os funcionários se sentem capacitados para se expressar e contribuir plenamente, o que influencia positivamente o moral e reduz os conflitos (TEIXEIRA *et al.*, 2021).

Além disso, um ambiente de trabalho inclusivo fomenta a segurança psicológica, onde os indivíduos se sentem à vontade para compartilhar suas ideias e ser eles mesmos, sem medo de rejeição ou críticas. Essa segurança psicológica é um elemento chave de um clima organizacional positivo e está alinhada com os princípios da gestão da singularidade, permitindo que as pessoas mostrem suas contribuições únicas sem a pressão de se conformar a um padrão único. Essa valorização da diversidade individual, quando incorporada às rotinas gerenciais, transforma não apenas o clima organizacional, mas também a forma como se praticam liderança, avaliação de desempenho e resolução de conflitos (FRANÇA, 2013).

A gestão da singularidade surge como uma resposta à necessidade

de repensar a forma como as organizações lidam com seus colaboradores, em um cenário onde o mercado exige cada vez mais eficiência e eficácia. Historicamente, as empresas têm buscado resultados superiores sem considerar adequadamente os aspectos humanos, tratando seus funcionários como recursos a serem otimizados. No entanto, com o advento da sociedade do conhecimento, esse paradigma começou a mudar. Em um ambiente onde ciclos de vida de produtos e tecnologias se tornam cada vez mais curtos, o verdadeiro diferencial competitivo reside nas pessoas e na cultura organizacional. As empresas que entendem isso têm uma vantagem estratégica, pois reconhecem que são as pessoas que trazem o potencial de inovação e transformação, agregando valor por meio de suas capacidades e singularidades (DA SILVA, 2020).

Ao olhar para as organizações sob essa ótica, é possível perceber que o valor delas não está apenas em suas estruturas físicas ou em seus produtos, mas nas interações sociais e afetivas que se constroem entre os colaboradores. A era do conhecimento trouxe uma maior complexidade para essas interações, que agora envolvem não apenas a dimensão funcional, mas também elementos emocionais e subjetivos (VIEIRA, 2007). É nesse ponto que a gestão da singularidade se torna essencial, pois busca entender e trabalhar com essas particularidades. As pessoas, com suas diferenças em conhecimento, experiência e habilidades, não podem ser geridas de maneira uniforme. Ao contrário, é fundamental que as organizações reconheçam e valorizem essas diferenças para que possam alcançar um desempenho coletivo mais elevado (FRANÇA, 2013).

Diante o exposto, o impacto positivo da inclusão no clima

organizacional é evidente. Ambientes que acolhem a diversidade de forma efetiva tendem a ser mais colaborativos e menos competitivos, o que melhora o bem-estar dos funcionários e reduz conflitos interpessoais. Estudos indicam que a integração de indivíduos com TEA, quando bem conduzida, promove um aumento na empatia e na cooperação entre os membros da equipe, ao mesmo tempo que desafia preconceitos e estereótipos que possam existir no ambiente de trabalho (SELLERGREN, 2024; VAN BREE, 2019). Essa dinâmica favorece um clima de respeito mútuo e abertura, onde todos os colaboradores sentem-se valorizados e ouvidos.

Para alcançar os benefícios plenos da inclusão, é necessário que as organizações adotem práticas e políticas adaptativas. Um dos primeiros passos é proporcionar treinamentos voltados para a conscientização sobre neurodiversidade e inclusão, a fim de educar a equipe sobre as diferentes formas de interação e apoio que indivíduos com TEA podem necessitar. Além disso, adaptar o ambiente físico e as ferramentas de trabalho para atender às necessidades sensoriais desses indivíduos é fundamental para garantir uma integração eficaz. O uso de estratégias de gestão da singularidade permite que as empresas criem condições para que todos possam prosperar, maximizando tanto a satisfação dos colaboradores quanto o desempenho organizacional (WALKOWIAK, 2021).

Outro benefício tangível da inclusão, ainda de acordo com Walkowiak (2021), é a retenção de talentos. Organizações que praticam a inclusão de maneira genuína tendem a reter colaboradores por mais tempo, uma vez que criam um ambiente de acolhimento e suporte. Quando um

colaborador sente que suas singularidades são respeitadas e que ele pode contribuir de maneira autêntica, seu nível de satisfação e lealdade à empresa aumenta consideravelmente. Dessa forma, a inclusão de pessoas com TEA pode ser vista não apenas como uma estratégia de diversidade, mas como um fator essencial para a sustentabilidade e o sucesso de longo prazo das empresas.

A partir desse entendimento, a inclusão entra como um fator chave para melhorar o clima organizacional e maximizar o potencial da gestão da singularidade. Ao promover a inclusão, as empresas criam um ambiente em que todos os colaboradores, independentemente de suas origens ou características individuais, sentem-se respeitados e valorizados. Isso facilita o engajamento, a colaboração e a inovação, uma vez que os funcionários se sentem seguros para expressar suas ideias e contribuir de maneira mais efetiva. Em um ambiente inclusivo, as singularidades de cada um são não apenas toleradas, mas celebradas como uma fonte de enriquecimento para a organização (DA SILVA, 2020).

Ao tratar a subjetividade dos colaboradores, as empresas precisam entender que as pessoas não são apenas peças funcionais dentro de uma engrenagem, mas seres complexos, cujas vidas, tanto no âmbito pessoal quanto no profissional, estão interligadas (FOUCAULT, 2007). Nesse sentido, ao considerar as singularidades de cada indivíduo, a organização não está apenas oferecendo um ambiente de trabalho mais justo, mas também criando condições para que essas pessoas tragam o melhor de si para o trabalho. Quando a singularidade é reconhecida e integrada na gestão de talentos, o efeito sobre o clima organizacional é positivo, pois

promove um ambiente de colaboração, inovação e confiança mútua (FRANÇA, 2013).

Em um contexto em que a inclusão é uma prioridade, as singularidades individuais se tornam a base para a criação de equipes mais coesas e eficazes. A gestão da singularidade não deve ser vista como uma responsabilidade isolada de um departamento ou gestor, mas como parte integrante da cultura organizacional (DA SILVA, 2020).

#### **4.1.5 Estudos de Caso: Sucessos e Desafios na Inclusão de Pessoas com TEA no meio laboral**

O debate sobre a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho está inserido em um contexto mais amplo, marcado por diferentes modelos de compreensão sobre a deficiência ao longo do tempo. Esses modelos influenciam diretamente as políticas e práticas de inclusão laboral, revelando tanto sucessos quanto desafios nesse processo. Inicialmente, a inclusão de pessoas com deficiência era guiada pelos modelos caritativo e médico, que colocavam a deficiência como um "problema" individual, transferindo para os próprios indivíduos a responsabilidade de adaptação ao ambiente de trabalho. O modelo caritativo tratava as pessoas com deficiência como vítimas, dependentes da caridade, o que muitas vezes resultava na subvalorização de suas capacidades. No contexto laboral, isso perpetuava a segregação, limitando as oportunidades para pessoas com TEA e reforçando práticas como empregos protegidos, em vez de inclusão no mercado regular (LAGE; LUNARDELLI; KAWAKAMI, 2023).

O modelo médico, por sua vez, enfatizava a "normalização" dos

indivíduos, exigindo que as pessoas com TEA se adaptassem às demandas do ambiente de trabalho, sem levar em conta a necessidade de ajustar o próprio ambiente. Isso reforçava a visão de que a deficiência era uma anomalia a ser corrigida, promovendo políticas excludentes e estigmatizantes, além de manter espaços segregados. Contudo, com o desenvolvimento do modelo social da deficiência, essa abordagem começou a ser contestada. No caso das pessoas com TEA, a inclusão passou a ser vista como uma responsabilidade do ambiente de trabalho, que deveria se adaptar às suas necessidades, ao invés de exigir que elas se ajustassem ao ambiente. Nesse sentido, o modelo social desloca o foco da deficiência como uma limitação individual para uma crítica à estrutura social que não acomoda a diversidade (LAGE; LUNARDELLI; KAWAKAMI, 2023).

A implementação de políticas baseadas no modelo social tem demonstrado sucesso em alguns contextos, com a criação de ambientes de trabalho mais flexíveis, adaptados às necessidades de pessoas com TEA, além de programas de treinamento para gestores e colegas de trabalho. No entanto, os desafios ainda persistem, principalmente devido à resistência cultural e à falta de compreensão sobre o TEA. Como Sassaki (1997) observa, a superação dessas barreiras – como atitudes preconceituosas e a ausência de adaptações adequadas – é essencial para que a inclusão verdadeira aconteça, onde a responsabilidade pela adaptação recai sobre o ambiente de trabalho e não sobre o indivíduo.

A inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) no ambiente de trabalho tem se mostrado uma prática complexa. Por um lado, observa-se



um aumento na contratação formal dessa população; por outro, as pessoas contratadas frequentemente enfrentam estagnação em suas funções, o que pode prejudicar seu desenvolvimento profissional e pessoal. O estudo conduzido por Reis, Velloso, Paula *et al.*, (2018) buscou investigar a percepção da inclusão de PcDs, com foco em um hospital particular da cidade de Juiz de Fora. O estudo revelou que, embora os líderes tenham uma visão clara sobre a importância de tratar as pessoas com deficiência de forma igualitária, muitos colaboradores ainda enfrentam desafios relacionados à estagnação nas suas funções. A percepção das pessoas com deficiência entrevistadas apontou para uma relação positiva com os líderes e colegas de trabalho, destacando-se um ambiente de respeito e cooperação. No entanto, alguns relataram dúvidas sobre a real necessidade de suas posições, temendo que estivessem ali apenas para o cumprimento da cota legal, o que gera insegurança sobre seu papel na organização.

Esse sentimento reflete um dos maiores desafios da inclusão no mercado de trabalho: assegurar que as PcDs, incluindo pessoas com TEA, não sejam vistas apenas como uma forma de preencher cotas, mas como colaboradores ativos e essenciais para o sucesso da organização. A falta de oportunidades de crescimento profissional foi uma das principais críticas apontadas pelos entrevistados, evidenciando que, mesmo em ambientes considerados inclusivos, ainda há barreiras para a plena valorização desses profissionais.

Outro ponto crítico abordado no estudo foi a adaptação das instalações do hospital para atender às necessidades das pessoas com deficiência. Embora o hospital demonstrasse cuidado em algumas áreas,

como a criação de ambientes de trabalho harmoniosos, questões de acessibilidade ainda eram uma limitação significativa. Por exemplo, faltava infraestrutura adequada para PcDs, como banheiros adaptados para cadeirantes e recursos de sinalização para deficientes visuais. Além disso, havia uma carência de profissionais treinados em Língua Brasileira de Sinais (Libras) para facilitar a comunicação com deficientes auditivos (REIS; VELLOSO; PAULA *et al.*, 2018).

Esses obstáculos evidenciam que a inclusão não se limita à presença física de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, mas requer uma adaptação contínua da estrutura organizacional e do ambiente físico. No contexto de pessoas com TEA, é necessário considerar também questões sensoriais e de comunicação, que exigem adequações específicas para garantir um ambiente de trabalho acessível e acolhedor.

A percepção dos líderes entrevistados destacou a importância de sua atuação para promover a inclusão e o desenvolvimento das PcDs. Para esses líderes, o papel da liderança não se restringe à supervisão, mas envolve incentivar a participação ativa e criar um ambiente de trabalho colaborativo, onde todos os colaboradores, inclusive aqueles com deficiência, possam contribuir de forma significativa. No entanto, o estudo também mostrou que os líderes precisam de maior preparação para lidar com a diversidade e as demandas específicas das pessoas com deficiência, como os desafios enfrentados por pessoas com TEA, que podem envolver dificuldades de socialização e sensibilidade sensorial (REIS; VELLOSO; PAULA *et al.*, 2018).

O estudo "*Predictors of Quality of Life for Autistic Adults*", de

Mason, McConachie e Garland *et al.*, (2018), reforça a importância do emprego para a qualidade de vida de adultos com TEA. O estudo mostrou que indivíduos empregados relataram maior bem-estar físico, psicológico e social. No entanto, a taxa de desemprego entre adultos com TEA permanece alta, indicando a necessidade de programas de treinamento e suporte mais eficazes para promover a inclusão laboral. Além disso, a saúde mental e o suporte social foram identificados como fatores críticos para a qualidade de vida dessas pessoas, especialmente para mulheres autistas, que enfrentam desafios específicos, como maior prevalência de comorbidades psiquiátricas.

O estudo de caso sobre Tomás, conduzido por Aydos (2016), oferece uma análise aprofundada dos sucessos e desafios no processo de inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho. Tomás foi um dos participantes de um Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem no Rio Grande do Sul, cujo objetivo era preparar indivíduos com deficiência intelectual e psicossocial para integrarem-se ao mercado de trabalho por meio de capacitação teórica e prática. Esse projeto tinha como base a Lei nº 8.213/1991, que estabelece cotas para a inclusão de pessoas com deficiência em empresas privadas, com a meta de garantir oportunidades de trabalho para esse público.

Ao longo de sua trajetória, Tomás, que era beneficiário do programa de Benefício da Prestação Continuada (BPC), foi integrado a uma empresa do ramo de comércio e serviços, no qual atuou no setor administrativo. Durante essa experiência, ele não apenas teve que lidar com as exigências práticas do ambiente de trabalho, mas também enfrentou

o desafio de ressignificar os rótulos que lhe foram atribuídos, como "deficiente" ou "portador de retardo". Através de suas interações diárias com colegas de trabalho, supervisores e familiares, Tomás foi desafiado a transcender essas categorias biomédicas, mostrando que sua identidade não estava limitada por tais classificações, ainda que essas fossem importantes para assegurar seus direitos legais (AYDOS, 2016).

A análise de Aydos (2016) também aponta que, embora a inclusão de Tomás seja vista como um "sucesso" pelo governo e pelas empresas participantes do programa, há desafios importantes que precisam ser considerados para que a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho seja realmente plena. Um dos principais desafios é a necessidade de apoio contínuo, tanto em termos de acompanhamento profissional, como tutores ou monitores que auxiliem na adaptação às dinâmicas do ambiente de trabalho, quanto no suporte emocional e social, que é crucial para garantir a permanência e o bem-estar desses trabalhadores no contexto laboral.

Ao tensionar as estruturas tradicionais de gestão, o estudo de caso evidencia que a inclusão não deve ser pensada apenas a partir de um modelo que valoriza a autonomia individual, como um pré-requisito absoluto para a cidadania e o sucesso profissional. Em vez disso, deve-se promover uma cultura de interdependência no ambiente de trabalho, onde a colaboração e o apoio mútuo sejam reconhecidos como elementos essenciais para a construção de um espaço verdadeiramente inclusivo. A experiência de Tomás demonstra que, quando o ambiente de trabalho é transformado em um espaço de adaptação mútua – onde tanto o trabalhador

com TEA quanto os seus colegas ajustam suas práticas e expectativas – o potencial de desenvolvimento e a capacidade de contribuição desses indivíduos aumentam significativamente (AYDOS, 2016).

Além disso, o estudo etnográfico revela que a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho envolve não apenas a adequação às regras e normas vigentes, mas também a possibilidade de questionar e transformar essas mesmas regras. O caso de Tomás exemplifica como a inclusão vai além de uma simples integração formal ao ambiente de trabalho; ela requer a criação de novas sensibilidades sociais, onde as diferenças são compreendidas como fontes de enriquecimento coletivo. Esse processo é parte fundamental do que Foucault (2007) chama de processos de subjetivação, em que os sujeitos são capazes de se reconhecer e se transformar dentro das relações de poder e subordinação que historicamente os moldaram.

Outro exemplo importante a ser considerado aqui neste tópico, é o estudo de caso da Auticon, uma empresa europeia de consultoria em TI e Compliance que contrata exclusivamente pessoas com TEA. Como apontam Leopoldino, Filho e Nissel (2021), o sucesso da Auticon está na valorização das habilidades únicas associadas ao autismo, como atenção aos detalhes e análise lógica, integrando-as às necessidades do mercado. A empresa oferece um ambiente de trabalho adaptado e com suporte contínuo de coaches especializados, o que garante que os consultores com TEA possam desempenhar suas funções com eficiência. Além de ser financeiramente sustentável, o modelo da Auticon gerou impacto social significativo, recebendo reconhecimento da mídia e prêmios, fortalecendo

sua marca.

Entretanto, a Auticon também enfrenta desafios, como a elevada taxa de rejeição nos processos seletivos (90%), que indica uma limitação na diversidade de perfis incluídos. A concentração de vagas em áreas técnicas, como TI, sugere que a inclusão de pessoas com TEA deve ser expandida para outros setores com diferentes níveis de exigência, de forma a alcançar um número maior de indivíduos. Assim, o sucesso da Auticon, embora significativo, não pode ser visto como uma solução única para a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho. De acordo com Leopoldino, Filho e Nissel (2021), novas alternativas precisam ser exploradas, e modelos replicáveis devem ser ajustados para evitar preconceitos ou práticas capacitistas, garantindo que as diversas capacidades e potenciais dessas pessoas sejam plenamente respeitados e aproveitados.

A análise dos estudos de caso evidencia que experiências bem-sucedidas de inclusão não devem ser tratadas apenas como iniciativas isoladas ou inspiradoras, mas como laboratórios institucionais de aprendizagem coletiva. Elas desafiam padrões organizacionais enraizados, sinalizando a necessidade de revisão de critérios de desempenho, modelos de produtividade e formas de relacionamento interpessoal. Empresas e instituições que acolhem pessoas com TEA de maneira estruturada e contínua acabam por promover transformações mais amplas em sua cultura organizacional, desenvolvendo um olhar mais sensível à diversidade como parte do cotidiano. Tais experiências têm o potencial de se tornarem referência para a construção de novas políticas institucionais,

influenciando não apenas o modo como a inclusão é operacionalizada, mas também a forma como as diferenças humanas são compreendidas e legitimadas no contexto do trabalho.

Neste viés, os estudos de caso apresentados revelam importantes avanços na inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, destacando tanto os sucessos quanto os desafios enfrentados nesse processo. A trajetória de Tomás, bem como o exemplo da Auticon e o estudo sobre a percepção da inclusão de PcDs de Juiz de Fora, evidenciam que a inclusão pode trazer benefícios significativos tanto para os indivíduos quanto para as empresas, desde que haja adaptações no ambiente de trabalho e apoio contínuo.

Embora os casos analisados tenham sido necessários para entender os caminhos e obstáculos da inclusão, eles também demonstram que o sucesso depende de uma abordagem colaborativa e de uma gestão que valorize as diferentes formas de contribuição. A inclusão deve ser vista como um processo dinâmico, que transforma tanto o ambiente quanto os indivíduos, promovendo uma verdadeira interdependência.

A partir dessas reflexões, o próximo capítulo abordará o papel primordial da legislação e das políticas públicas na sustentação desse processo. Serão discutidos os impactos da Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e da Lei de Cotas, além de uma análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e propostas para tornar a inclusão laboral de pessoas com TEA ainda mais eficaz no futuro.

## **CAPÍTULO 05**

### **LEGISLAÇÃO, POLÍTICAS PÚBLICAS E A VISÃO DO TST SOBRE A INCLUSÃO DE PESSOAS COM TEA**



## **5. LEGISLAÇÃO, POLÍTICAS PÚBLICAS E A VISÃO DO TST SOBRE A INCLUSÃO DE PESSOAS COM TEA**

A inclusão de adultos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho não é apenas uma questão de direitos humanos, mas também um imperativo social e econômico. No Brasil, embora os últimos anos tenham sido marcados por avanços importantes, como a ampliação de legislações inclusivas e o fortalecimento de programas de suporte, ainda há um longo caminho a ser percorrido para garantir a plena integração desses indivíduos no ambiente laboral. Neste capítulo, propõe-se analisar criticamente as bases legais e as políticas públicas voltadas à inclusão de trabalhadores com TEA, com ênfase nos desafios e progressos ocorridos entre 2020 e 2024.

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI) – Lei nº 13.146/2015 –, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, é um marco essencial nesse processo, ao assegurar a acessibilidade e a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência. Contudo, sua efetividade é frequentemente comprometida por barreiras estruturais e pela ausência de adaptações razoáveis nas empresas. Complementando esse cenário, a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) tem sido um instrumento fundamental para a promoção da diversidade no mercado de trabalho, mas sua implementação enfrenta desafios, como a resistência de empregadores e a limitação de fiscalização efetiva (SILVA, 2022).

Nesse contexto, destaca-se o programa de Emprego Apoiado, que oferece suporte personalizado para trabalhadores com TEA, visando não apenas sua entrada, mas também sua adaptação e permanência no mercado

de trabalho. Esse modelo, amplamente reconhecido internacionalmente, ainda carece de maior regulamentação no Brasil, embora represente uma solução promissora para superar as dificuldades enfrentadas por esse grupo (BORBA *et al.*, 2023).

O papel do Judiciário, especialmente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Superior Tribunal de Justiça (STJ), é de grande importância para consolidar a interpretação e aplicação das normas inclusivas. Decisões recentes dessas cortes têm reafirmado a importância de garantir condições justas de trabalho para pessoas com deficiência, incluindo medidas de acessibilidade e adaptações funcionais. Precedentes relacionados à inclusão laboral e à proteção contra práticas discriminatórias têm contribuído para fortalecer a eficácia das legislações existentes, embora ainda persistam desafios significativos na implementação de tais decisões (STJ, 2022).

No caso do STJ, a acessibilidade tem sido tratada como um objetivo estratégico e um valor institucional desde 2022. Atualmente, o tribunal conta com dois ministros, 155 servidores, 174 profissionais terceirizados e três estagiários com deficiência, evidenciando seu compromisso com a inclusão em sua estrutura interna. Além disso, no âmbito judicante, o STJ tem proferido decisões relevantes que asseguram a máxima efetividade dos direitos das pessoas com deficiência, como a determinação de obras de acessibilidade ou a concessão de indenizações em casos de violação desses direitos (STJ, 2024).

Entre os avanços mais significativos observados no período de 2020 a 2024, destaca-se o crescente reconhecimento da importância da

inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho. Esse progresso foi impulsionado por iniciativas, como campanhas de conscientização e a implementação da Lei nº 14.992, de 2024, que promoveu a integração de bases de dados conectando empresas a trabalhadores neurodivergentes. Contudo, apesar desses esforços, os avanços ainda se mostram insuficientes para superar os desafios impostos por preconceitos estruturais e por uma cultura corporativa que, em muitos casos, permanece excludente (INSTITUTO JÔ CLEMENTE, 2023; TISMOO, 2023; BRASIL, 2024; SAN PEDRO VALLEY, 2023).

Diante disso, este capítulo, ao abordar a legislação, as políticas públicas e as decisões judiciais, visa identificar tanto os avanços quanto os desafios que ainda precisam ser superados para que o mercado de trabalho brasileiro se torne um ambiente verdadeiramente inclusivo.

## **5.1 Análise da Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e sua Aplicabilidade**

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), é um marco legislativo que consolida direitos e garantias fundamentais às pessoas com deficiência no Brasil. Inspirada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com status de emenda constitucional pelo Decreto nº 6.949/2009, a LBI reflete um modelo social de abordagem da deficiência, rompendo com paradigmas biomédicos que reduziam o indivíduo às limitações físicas ou mentais (VIANA, 2018).

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015, art. 2º).

O processo de elaboração da LBI foi longo e participativo, tendo sua origem em 2000, com o projeto de lei apresentado pelo então deputado federal Paulo Paim. Durante quinze anos, o texto passou por ajustes, debates e reescritas, culminando em sua aprovação em 2015. A deputada Mara Gabrilli, relatora do projeto na Câmara dos Deputados, destacou que o texto foi construído com ampla participação da sociedade civil e baseado na Convenção da ONU (ROCHA; OLIVEIRA, 2022). Este diálogo amplo permitiu harmonizar interesses diversos, contemplando tanto as demandas de movimentos sociais quanto os aspectos técnicos e jurídicos necessários para sua implementação (LÔBO, 2016).

A LBI traz inúmeras inovações, impactando diretamente o ordenamento jurídico brasileiro. Entre as principais mudanças estão a revisão do conceito de deficiência, que passou a ser entendido de forma biopsicossocial, e a introdução do desenho universal como princípio para a criação de produtos, ambientes e serviços acessíveis a todos (COSTA; BRANDÃO, 2016). Ademais, a lei estabelece que a deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, garantindo-lhe o direito de se casar, constituir família e exercer direitos reprodutivos, entre outros aspectos. Essa abordagem rompe com o histórico de tutela e incapacidade que permeava as legislações anteriores (BRASIL, 2015).

A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: I - os impedimentos nas

funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação (BRASIL, 2015, art. 2º, §1º).

É importante destacar a regulamentação da curatela, que passa a ser medida excepcional e proporcional às necessidades de cada indivíduo. Antes da LBI, as pessoas com deficiência intelectual ou mental eram frequentemente consideradas absolutamente incapazes, o que restringia sua autonomia. Com a nova legislação, a curatela deve ser aplicada apenas em última instância, preservando-se ao máximo a autonomia do indivíduo (COSTA; BRANDÃO, 2016). Essa mudança reflete um avanço significativo na promoção da dignidade e dos direitos humanos das pessoas com deficiência.

A LBI também promoveu alterações em diversos códigos e leis brasileiras, como o Código Civil, o Código Eleitoral, o Estatuto das Cidades e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essas modificações buscaram adequar a legislação infraconstitucional aos princípios da Convenção da ONU, garantindo maior coesão e uniformidade no tratamento legal dispensado às pessoas com deficiência (ARAÚJO; COSTA FILHO, 2017). Como resultado, a LBI é vista como uma legislação sólida e inovadora, que consolida direitos dispersos em diferentes normas e promove uma visão integrada da inclusão social.

Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com

deficiência ou com mobilidade reduzida;  
II - desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva;  
III - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;  
IV - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas  
[...] (BRASIL, 2015, art. 3º).

No entanto, a aplicação prática da LBI ainda enfrenta desafios significativos. A falta de fiscalização adequada, a resistência cultural à inclusão e a insuficiência de recursos financeiros e estruturais são entraves frequentes. Apesar de avanços importantes, a realidade aponta para a necessidade de maior articulação entre os órgãos públicos, a iniciativa privada e a sociedade civil para garantir a efetividade das medidas previstas pela lei (SANTANA; GOMES, 2019).

No âmbito educacional, a LBI reafirma o direito à educação inclusiva, assegurando que as escolas ofereçam condições de acessibilidade e adaptações razoáveis para atender às necessidades de estudantes com deficiência. Essa medida é essencial para a promoção da igualdade de oportunidades e para o desenvolvimento pleno desses indivíduos. Contudo, a implementação desse direito ainda enfrenta resistências e desafios operacionais, como a falta de formação adequada

para professores e a carência de recursos pedagógicos acessíveis (ROCHA; OLIVEIRA, 2022).

No mercado de trabalho, a LBI reforça a obrigatoriedade de adaptações razoáveis e incentiva a criação de ambientes laborais acessíveis. Apesar disso, o preconceito e a falta de conscientização ainda limitam a contratação de pessoas com deficiência. A Lei de Cotas, que exige a reserva de vagas em empresas com mais de 100 funcionários, complementa as disposições da LBI, mas sua fiscalização e aplicação permanecem desafios recorrentes (SANTOS, 2016).

No aspecto criminal, a LBI introduz importantes avanços, tipificando a discriminação contra pessoas com deficiência como crime. O Art. 88 prevê pena de reclusão de um a três anos, com aumento de pena caso a vítima esteja sob responsabilidade do agente discriminador (BRASIL, 2015). Essa medida é essencial para coibir práticas discriminatórias e reforçar a proteção jurídica das pessoas com deficiência.

A LBI reafirma continuamente a dignidade humana das pessoas com deficiência. Essa valorização é evidente na ênfase dada à centralidade do indivíduo em vez de limitar-se às suas condições. Isso pode ser percebido na forma como o texto legal aborda as pessoas com deficiência como titulares de direitos, assegurando que suas particularidades sejam respeitadas. Tal respeito inclui o acesso a serviços, recursos, tecnologias assistivas e medidas de acessibilidade, elementos essenciais tanto no âmbito social quanto nos sistemas público e privado. Como destacam ainda Santanna e Gomes (2019), ser titular de direitos implica que, ao integrarem a sociedade, as pessoas interagem entre si, gerando direitos e assumindo

deveres.

A aplicabilidade da LBI se revela, portanto, uma tarefa complexa que requer a integração de políticas públicas, conscientização social e fiscalização contínua. Avanços foram registrados, mas as lacunas existentes demandam estratégias mais eficazes de implementação. Além disso, a cooperação intersetorial entre as áreas da saúde, educação e trabalho é indispensável para garantir que os direitos assegurados pela legislação se traduzam em uma inclusão real e abrangente (SANTANNA; GOMES, 2019).

Apesar dos avanços proporcionados pela LBI, a inserção de adultos com TEA no mercado de trabalho brasileiro ainda enfrenta desafios substanciais. De acordo com dados do IBGE (2022), aproximadamente 85% dos adultos autistas no Brasil estão desempregados, evidenciando a lacuna entre a legislação inclusiva e sua efetiva aplicação no contexto laboral (CONJUR, 2024).

A LBI promove a acessibilidade e a igualdade de oportunidades, mas a implementação de suas diretrizes no ambiente de trabalho requer esforços adicionais. A falta de compreensão sobre o TEA e a ausência de adaptações razoáveis nos processos seletivos e nas condições de trabalho contribuem para a exclusão desses indivíduos. Além disso, a carência de programas de capacitação específicos para pessoas com TEA e a insuficiência de políticas públicas direcionadas agravam a situação (CONJUR, 2024).

A Lei nº 14.992/2024, sancionada em 3 de outubro de 2024, busca mitigar essas dificuldades ao estabelecer medidas para ampliar a inclusão



de pessoas com TEA no mercado de trabalho. Entre as iniciativas previstas, destaca-se o compartilhamento de dados do Sistema Nacional de Cadastro da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (SisTEA) com o Sistema Nacional de Emprego (SINE), visando à intermediação de vagas de emprego e contratos de aprendizagem (BRASIL, 2024).

Apesar dessas iniciativas, a efetividade das políticas de inclusão depende de uma mudança cultural nas organizações e na sociedade em geral. É imperativo que as empresas adotem práticas inclusivas, promovam a conscientização sobre o TEA e ofereçam suporte adequado aos empregados autistas. A criação de ambientes de trabalho acessíveis e a implementação de programas de sensibilização são passos fundamentais para a inclusão efetiva (SANTANNA; GOMES, 2019).

Além disso, a fiscalização rigorosa do cumprimento das cotas previstas na Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência, no qual será apresentada em detalhes no próximo tópico deste capítulo, é essencial para garantir oportunidades de emprego para pessoas com TEA. A integração entre as políticas públicas existentes e a conscientização dos empregadores sobre a importância da diversidade no ambiente de trabalho são cruciais para a promoção da inclusão (JUSBRASIL, 2024).

Dentro do marco legal trazido pela LBI, vale destacar a introdução da figura da decisão apoiada, prevista no artigo 1.783-A do Código Civil, como um mecanismo que permite à pessoa com deficiência designar voluntariamente até dois apoiadores para auxiliá-la na tomada de decisões relevantes, inclusive em situações laborais. Em casos de adultos com TEA

que apresentam dificuldades significativas de interação social ou de julgamento em contextos profissionais complexos – especialmente nos níveis 2 e 3 do espectro –, a decisão apoiada se revela uma alternativa ética e juridicamente eficaz à curatela. Diferentemente desta, a decisão apoiada preserva a capacidade civil plena da pessoa, garantindo sua autonomia com suporte, sem restringi-la. Para o empregador, esse modelo pode representar um mecanismo de resguardo e cooperação, oferecendo maior segurança nas relações laborais sem comprometer a dignidade da pessoa autista.

É importante ressaltar que a decisão apoiada não transfere responsabilidades, mas sim formaliza um processo de apoio na tomada de decisões, ampliando a proteção mútua e promovendo maior inclusão. Sua aplicação no contexto trabalhista ainda carece de consolidação normativa e jurisprudencial, mas representa um caminho promissor na construção de ambientes laborais que reconheçam a pluralidade de modos de exercer a cidadania.

Com isso, a Lei Brasileira de Inclusão representa um avanço significativo na promoção dos direitos das pessoas com deficiência, mas sua plena efetividade depende de um esforço conjunto entre governo, sociedade civil e setor privado. A LBI inaugura uma nova era na legislação brasileira, fundamentada no respeito à dignidade humana e na valorização da diversidade.

### **5.1.1 A Lei de Cotas: Impactos e Limitações**

A Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) representa uma política pública central no Brasil para a promoção da inclusão de pessoas com deficiência

no mercado de trabalho. Regulamentada pelo artigo 93 dessa lei, a norma determina que empresas com cem ou mais funcionários reservem de 2% a 5% de seus postos para pessoas com deficiência ou reabilitados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS):

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados - 2%; II - de 201 a 500 - 3%; III - de 501 a 1.000 - 4%; IV - de 1.001 em diante - 5% (BRASIL, 1991).

Apesar de avanços indiscutíveis em termos de visibilidade e reconhecimento do direito ao trabalho dessa população, a aplicação da Lei de Cotas tem revelado desafios significativos que comprometem sua eficácia e sustentação como instrumento de inclusão social (SILVA; NOBRE; NUNES, 2020).

De acordo com Metts (2000), historicamente a adoção de cotas remonta ao período pós-Primeira Guerra Mundial, quando veteranos de guerra com sequelas físicas começaram a demandar maior participação na vida produtiva. Esse modelo foi expandido ao longo do século XX, incorporando pessoas com diferentes tipos de deficiência. No Brasil, a Lei de Cotas emergiu como uma tentativa de corrigir desigualdades históricas e garantir condições mínimas de acesso ao mercado de trabalho, especialmente diante de um cenário em que pessoas com deficiência eram sistematicamente excluídas.

Entre os impactos positivos da Lei de Cotas, destaca-se a sua capacidade de gerar debates amplos sobre a inclusão laboral. Dados do Ministério do Trabalho apontam que, desde sua implementação, milhares

de pessoas com deficiência ingressaram formalmente no mercado de trabalho, contribuindo para a redução do preconceito e para o fortalecimento de políticas afirmativas. No entanto, a integração efetiva vai além do mero cumprimento da legislação. A inclusão verdadeira exige mudanças culturais e estruturais que desafiem estigmas arraigados e promovam um ambiente de trabalho acessível e inclusivo (SILVA; NOBRE; NUNES, 2020).

No caso específico das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), os desafios se tornam ainda mais complexos. Estudos como o de Coelho e Ornelas (2010) indicam que, embora indivíduos com TEA possuam competências notáveis em áreas como raciocínio lógico, atenção a detalhes e criatividade, muitos enfrentam barreiras atitudinais e comunicacionais que dificultam sua integração ao mercado de trabalho. Nesse contexto, o programa de Emprego Apoiado tem se mostrado uma alternativa promissora, oferecendo suporte personalizado tanto aos trabalhadores quanto às empresas para superar essas barreiras. No entanto, sua aplicação ainda é limitada no Brasil, demandando maior regulamentação e incentivos para sua ampliação (BOBSIN, 2020).

Apesar dos avanços, a Lei de Cotas enfrenta limitações significativas. Uma das críticas recorrentes é o foco excessivo no cumprimento quantitativo da norma, que leva muitas empresas a contratarem pessoas com deficiência apenas para atender às exigências legais, sem garantir as condições necessárias para sua permanência e desenvolvimento profissional. Essa prática é ainda mais evidente no caso de trabalhadores com TEA, conforme já apontado no capítulo anterior, que

frequentemente necessitam de adaptações específicas no ambiente de trabalho, como a criação de rotinas claras, suporte comunicacional e treinamento das equipes para lidar com a diversidade (ZANITELLI, 2013).

A fiscalização insuficiente é outro problema que compromete a eficácia da Lei de Cotas. Apesar de o Ministério do Trabalho e Emprego ser responsável por monitorar seu cumprimento, muitos empregadores não cumprem integralmente a legislação devido à baixa probabilidade de sanções severas. Além disso, as penalidades aplicadas são frequentemente insuficientes para coibir práticas discriminatórias ou negligentes. Nesse cenário, a visão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem sido fundamental para reforçar a interpretação da lei como instrumento de promoção da igualdade e de combate ao capacitismo (BRASIL, 2023).

Do ponto de vista econômico, muitos empregadores justificam a não contratação de pessoas com deficiência com base nos custos associados às adaptações. No entanto, pesquisas mostram que os benefícios de um ambiente de trabalho inclusivo, como aumento da produtividade, redução de rotatividade e fortalecimento da cultura organizacional, superam amplamente os custos iniciais de acessibilidade. Essa perspectiva é particularmente relevante quando se considera o potencial de trabalhadores com TEA, que podem contribuir significativamente para áreas como tecnologia, artes e ciências, desde que recebam o suporte adequado (HAMMES; NUERNBERG, 2015).

Por outro lado, o impacto da Lei de Cotas no período de 2020 a 2024 foi influenciado por mudanças econômicas e sociais trazidas pela pandemia da COVID-19. A crise econômica resultante agravou a

vulnerabilidade de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, aumentando as taxas de desemprego e reduzindo as oportunidades de inclusão. Nesse contexto, iniciativas como o Emprego Apoiado e programas de capacitação digital ganharam destaque, mas sua implementação em larga escala ainda enfrenta desafios logísticos e financeiros (GUIMARÃES; COELHO, 2023).

Ainda de acordo com Calháo Filho (2016), a rigidez na implementação igualitária da Lei de Cotas, ignorando as peculiaridades das atividades desenvolvidas por diferentes setores econômicos, compromete sua efetividade e gera desigualdades na sua execução. O principal objetivo da Lei de Cotas é corrigir disparidades históricas e promover a igualdade de oportunidades no ambiente laboral. Contudo, ao tratar de maneira homogênea empresas que operam em contextos profundamente distintos, a legislação frequentemente falha em alcançar seus propósitos.

Como afirma De Mello (2012), o princípio da igualdade não pressupõe uniformidade de tratamento, mas sim a adaptação das normas às especificidades de cada situação. Ignorar as características individuais de cada setor pode levar à violação desse princípio, tornando o cumprimento da lei inviável para algumas empresas, especialmente aquelas inseridas em segmentos com maior complexidade operacional, como a construção civil e a vigilância privada.

O setor da construção civil exemplifica de maneira emblemática os desafios de aplicação da Lei de Cotas. Neste segmento, as condições de trabalho exigem plena aptidão física e mental devido à natureza árdua e

muitas vezes perigosa das atividades realizadas nos canteiros de obra. A contratação de pessoas com deficiência, nesse contexto, encontra limitações não apenas relacionadas à adequação do ambiente de trabalho, mas também à falta de profissionais qualificados para atender às demandas específicas do setor. Estudos apontam que a baixa escolaridade e a ausência de formação técnica entre os trabalhadores disponíveis são fatores que dificultam a integração de pessoas com deficiência em cargos operacionais (ABREU, 2014).

Adicionalmente, os baixos salários característicos de segmentos como a construção civil e a vigilância privada tornam as vagas pouco atrativas para profissionais qualificados, independentemente de serem pessoas com deficiência ou não. Essa realidade agrava o desafio de cumprir a cota legal, visto que, para muitos candidatos, o benefício de prestação continuada garantido pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) representa uma alternativa mais viável do que aceitar empregos que oferecem remuneração inferior às suas expectativas (CALHAÓ FILHO, 2016). Assim, a rigidez na aplicação da Lei de Cotas acaba por desconsiderar as dificuldades práticas enfrentadas por empregadores e trabalhadores, perpetuando uma situação de exclusão e inviabilizando a inclusão efetiva. Essa divergência de entendimentos não apenas evidencia a lacuna normativa na Lei de Cotas, mas também reforça a necessidade de ajustes que considerem as particularidades de cada setor. A proposta de adaptar a legislação às realidades específicas das empresas, como sugerem estudiosos do tema, busca garantir maior efetividade à política de cotas, ao mesmo tempo em que preserva os princípios constitucionais de igualdade

e livre iniciativa (MENDONÇA, 2010).

Para superar essas limitações, é essencial que a Lei de Cotas seja vista como parte de um conjunto mais amplo de políticas públicas. Investimentos em educação inclusiva, capacitação profissional e campanhas de conscientização são fundamentais para criar uma cultura de valorização da diversidade. Além disso, a articulação entre diferentes esferas de governo, sociedade civil e setor privado é indispensável para garantir a efetividade da lei e promover a inclusão sustentável (ZANITELLI, 2013).

### **5.1.2 Políticas Públicas de Inclusão: Avanços e Desafios**

Conforme discutido ao longo deste trabalho, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho constitui um tema transversal que envolve dimensões legislativas, sociais e econômicas no Brasil, com implicações significativas para a promoção da equidade e da justiça social. As políticas de ação afirmativa despontam como ferramentas institucionais voltadas à superação de desigualdades históricas, promovendo a correção de distorções estruturais que comprometem o pleno exercício da cidadania. Pessoas com deficiência — seja de origem congênita ou adquirida — frequentemente se deparam com restrições que comprometem sua plena participação em diversas esferas da vida social, como família, educação, lazer, cultura e, especialmente, no mundo do trabalho. A dignidade da pessoa humana, princípio norteador da Constituição Federal de 1988, legitima a exigência de tratamento equitativo por parte do Estado e da coletividade, assegurando o respeito ao valor intrínseco de cada indivíduo



(NETO, 2023).

O conceito de ações afirmativas chegou ao Brasil carregado de significações provenientes das experiências internacionais, sobretudo oriundas dos Estados Unidos, durante a década de 1960, período marcado por intensas lutas pelos direitos civis. Tais políticas expandiram-se para diversos países da Europa Ocidental e posteriormente foram adaptadas à realidade brasileira, influenciando a formulação de estratégias voltadas à justiça social e à promoção da igualdade substancial (MELICIO; VENDRAMETTO, 2021).

Em território nacional, essas medidas têm como finalidade assegurar a equidade no acesso a oportunidades, além de buscar compensar processos históricos de exclusão que muitas vezes se perpetuaram de maneira velada. Conforme Guimarães (2015), as ações afirmativas representam “um aprimoramento jurídico de uma sociedade orientada para o princípio da igualdade de oportunidades na competição entre indivíduos livres” (p. 233). Por meio dessas políticas, busca-se criar condições de competitividade mais justas para grupos historicamente desfavorecidos, possibilitando-lhes acesso digno à educação, ao trabalho e à mobilidade social.

Segundo Neto *et al.* (2020), essas iniciativas podem assumir caráter obrigatório, facultativo ou voluntário, abrangendo tanto esferas públicas quanto privadas. Seu principal objetivo é combater formas de discriminação baseadas em raça, gênero, deficiência e origem regional, corrigindo as assimetrias no acesso a direitos essenciais. Tais políticas se propõem a fomentar uma representatividade mais equânime nos espaços

de decisão e poder, diante da constatação de que grupos minoritários ainda se encontram sub-representados em posições de liderança no mercado de trabalho e no sistema educacional, que funcionam como canais de ascensão social.

A finalidade das ações afirmativas também é promover a superação de preconceitos socioculturais, garantindo um reequilíbrio na distribuição de direitos por meio de medidas como as cotas obrigatórias. Como ainda apontam Neto *et al.* (2020), essas políticas estão inseridas no escopo da chamada “justiça distributiva ou social”, que visa uma alocação mais equitativa de bens, oportunidades e recursos entre os diferentes segmentos sociais.

Sob essa ótica, instrumentos como as cotas funcionam como mecanismos essenciais para a redução de disparidades socioeconômicas historicamente construídas. De acordo com De Araújo e Dourado (2022), tais políticas representam iniciativas deliberadas destinadas a estruturar sistemas institucionais diferenciados, que priorizem sujeitos excluídos das esferas democráticas de participação. Trata-se de medidas com caráter reparatório, compensatório e preventivo, cuja finalidade é enfrentar injustiças históricas e promover o reconhecimento social, político, cultural e econômico de grupos vulnerabilizados.

A própria Constituição Federal de 1988 contempla fundamentos que legitimam a adoção de tais políticas. Em seu artigo 3º, ficam estabelecidos os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I – construir uma sociedade justa, livre e solidária;
- II – garantir o desenvolvimento nacional;
- III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Dessa forma, as políticas afirmativas assumem um papel estratégico como vetores de transformação e mecanismos de equidade no ordenamento jurídico brasileiro, efetivando o conteúdo normativo do princípio da igualdade, erigido como direito fundamental na Constituição Federal. Mais do que simples medidas de inclusão, essas políticas tornam-se indispensáveis à mitigação das desigualdades estruturais, possibilitando a realização plena da cidadania e do conjunto de direitos fundamentais previstos no ideal de igualdade material consagrado constitucionalmente (NETO, 2023).

No panorama nacional, a discussão sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, embora necessária, ainda é demasiadamente centrada na aplicação da Lei de Cotas. Essa limitação reducionista compromete a amplitude do debate, pois desconsidera a multiplicidade de fatores que incidem sobre a inclusão efetiva, exigindo um olhar mais abrangente sobre as dinâmicas do mercado e as necessidades específicas desses indivíduos (NETO *et al.*, 2020).

Um estudo retrospectivo conduzido por Schall *et al.* (2015), com base na análise de prontuários clínicos, demonstrou que o emprego em regime de tempo integral continua sendo uma exceção entre pessoas com TEA. O estudo identificou que a vivência prévia em programas de estágio

intensivo e atividades laborais estruturadas potencializa significativamente a preparação dos jovens com TEA para os desafios do mundo do trabalho. Esses dados indicam que a exposição a ambientes de trabalho reais, desde cedo, amplia as chances desses indivíduos desenvolverem autonomia, fazerem escolhas profissionais mais assertivas e conquistarem vínculos empregatícios estáveis.

Nesse sentido, destaca-se o modelo denominado “*Individual Placement and Support*” (IPS), uma metodologia consolidada por evidências científicas no campo da inclusão laboral de pessoas com transtornos mentais severos. O modelo IPS valoriza o ingresso direto em empregos competitivos, dispensando longos períodos de avaliação prévia, e viabiliza suporte contínuo, baseado na escolha do próprio indivíduo. Essa abordagem favoreceu a articulação entre profissionais da saúde mental e especialistas em reabilitação profissional, além de aumentar a satisfação dos empregadores quanto à adaptação e desempenho dos participantes (SANTOS, 2016).

Complementando essa perspectiva, Wehman *et al.* (2017) demonstraram, em uma análise retrospectiva com 64 indivíduos com TEA, que a diversidade de necessidades de apoio para o ingresso e a permanência em empregos competitivos é ampla e multifacetada. Os dados revelam que, com suporte adequado, trabalhadores com TEA podem alcançar graus elevados de autonomia e manter vínculos empregatícios duradouros, consolidando sua inserção no mercado formal. Isso fortalece o entendimento de que metodologias baseadas na personalização do suporte são fundamentais para garantir não apenas o acesso, mas também a

permanência qualificada dessas pessoas no mundo do trabalho.

O conceito de Emprego Apoiado (EA), traduzido do termo "*Supported Employment*", representa uma abordagem inovadora e inclusiva voltada para a integração de Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho. Surgido nos Estados Unidos no final da década de 1970, o EA foi concebido como uma evolução do modelo de emprego protegido, que durante décadas segregava indivíduos com deficiência severa em oficinas ocupacionais isoladas. A proposta central do EA é oferecer suporte especializado e contínuo, promovendo a inclusão de PcD em empregos remunerados no mercado formal, em igualdade de condições com os demais trabalhadores (BOBSIN, 2020).

Na Europa, o EA ganhou força a partir dos anos 1980, sendo amplamente adotado e aperfeiçoado em diversos países. No Brasil, a introdução oficial desse modelo ocorreu apenas em 2011, com o apoio do Ministério da Ciência e Tecnologia, em parceria com instituições internacionais como a Universidade de Salamanca e a Associação Portuguesa de Emprego Apoiado. Desde então, o modelo tem se mostrado uma estratégia eficiente para fomentar a inclusão social e laboral de PcD (BOBSIN, 2020).

De acordo com a Associação Europeia de Emprego Apoiado (EUSE), o EA consiste em um conjunto de ações que incluem orientação, suporte e acompanhamento personalizado por profissionais especializados, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele. Essa metodologia compreende cinco etapas fundamentais: engajamento inicial, avaliação vocacional, busca por emprego, engajamento com o empregador

e suporte contínuo no local de trabalho. A aplicação dessas etapas permite que as PcD superem barreiras de acesso ao emprego competitivo, muitas vezes impostas mais pela falta de oportunidades e serviços de apoio do que por suas próprias limitações (BOBSIN, 2020).

O diferencial do EA está na sua abordagem prática e integrativa. Diferente de métodos tradicionais, que priorizam o treinamento antes da inserção no mercado, o EA promove o conceito de “colocar e treinar”. Nesse formato, as PcD são inseridas diretamente no ambiente laboral e recebem suporte contínuo para desenvolver competências específicas no contexto real de trabalho. Essa orientação é realizada por um profissional especializado, frequentemente denominado “*coach* de trabalho”, que auxilia tanto na adaptação às novas funções quanto na interação com colegas e supervisores, utilizando suportes naturais disponíveis no local (SOUZA, 2022).

Além de sua eficácia prática, o EA reflete valores fundamentais como autodeterminação, igualdade de condições e respeito às habilidades individuais das PcD. Esses princípios são norteadores do programa, que busca garantir que todos, independentemente do nível ou tipo de deficiência, tenham acesso a um emprego remunerado e digno. A abordagem também reconhece a importância das relações comunitárias, dentro e fora do ambiente de trabalho, como elementos essenciais para o sucesso da inclusão (SOUZA, 2022).

Ainda de acordo com Bobsin (2020), pesquisas realizadas em diferentes contextos destacam as vantagens do EA. Estudos internacionais mostram que ele aumenta significativamente a empregabilidade, a

permanência no emprego e os níveis de satisfação entre os participantes, quando comparado a modelos tradicionais de reabilitação. Na Alemanha, por exemplo, o EA é considerado uma ferramenta eficaz para a gestão da diversidade no ambiente corporativo. Já nos países nórdicos, embora ainda pouco difundido, ele tem demonstrado resultados positivos em termos de adaptação e sucesso profissional de PcD.

No Brasil, os desafios para a expansão do EA incluem a necessidade de maior articulação entre governos, empresas e instituições educacionais, bem como o fortalecimento de políticas públicas que incentivem sua implementação em larga escala. Ainda assim, os resultados obtidos até agora indicam que o EA é uma metodologia viável e transformadora, capaz de promover inclusão, autonomia e desenvolvimento pessoal para as PcD (SOUZA, 2022).

O modelo de Emprego Apoiado distingue-se por sua abordagem individualizada, voltada à adaptação dos contextos profissionais às necessidades específicas de cada candidato. Esse processo é sustentado por uma avaliação contínua e observações *in loco*, permitindo uma compreensão aprofundada das potencialidades e dos desafios enfrentados pelo trabalhador. No caso de adultos com TEA, os apoios oferecidos costumam incluir: (1) avaliações situacionais que substituem testes padronizados ou entrevistas tradicionais, (2) intervenções de alta intensidade durante o processo de integração, com ênfase em simulações de entrevistas e obtenção de referências, (3) instrução estruturada e sequencial, (4) recursos visuais como facilitadores da compreensão de tarefas, (5) técnicas de autorreforço e (6) estratégias voltadas ao

autogerenciamento de demandas no ambiente de trabalho (BORBA *et al.*, 2023).

Além disso, programas especializados desenvolvidos especificamente para o público com TEA têm apresentado avanços concretos na promoção da empregabilidade. Iniciativas que oferecem treinamento em planejamento de carreira, habilidades interpessoais, elaboração de currículos, estratégias para entrevistas e *networking* têm contribuído significativamente para o acesso a ocupações com remuneração compatível ao mercado. Tais programas não apenas ampliam o leque de possibilidades profissionais, como também fortalecem habilidades centrais como a resolução de conflitos, a comunicação social e a autoconfiança. Ainda, esses modelos têm demonstrado impacto positivo na redução de comportamentos restritivos e sintomas associados a comorbidades frequentes, como depressão e ansiedade (LEOPOLDINO, 2015). Esses achados evidenciam o papel transformador do Emprego Apoiado na vida pessoal e profissional das pessoas com TEA.

Entretanto, os dados apontam que o ingresso e a permanência de indivíduos com TEA no mercado de trabalho ainda esbarram em entraves significativos. Entre os desafios recorrentes, destaca-se a estigmatização do autismo como uma condição exclusivamente limitante, bem como a resistência de algumas equipes à capacitação para o convívio e colaboração com perfis neurodivergentes. Soma-se a isso as dificuldades de socialização características do espectro e a frequente inadequação da formação profissional, que não contempla as particularidades cognitivas e sensoriais desses sujeitos. Apesar dessas barreiras, os estudos também



revelam avanços consistentes, resultantes de projetos e estratégias voltadas à promoção da inclusão efetiva. Entre as principais ações destacadas por Borba *et al.* (2023), estão a sensibilização contínua dos empregadores, a qualificação das lideranças para lidar com a diversidade e a formulação de políticas públicas que atendam às demandas específicas desses indivíduos.

Nesse contexto, destaca-se a relevância da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA. Essa legislação representa um marco no reconhecimento jurídico e social das pessoas com TEA como sujeitos de direitos, garantindo-lhes acesso prioritário a diagnóstico precoce, atendimento interdisciplinar e inclusão nos sistemas de saúde, educação, assistência social e no mundo do trabalho. Ao reconhecer legalmente o TEA como uma deficiência para fins de políticas públicas, a norma confere um respaldo jurídico essencial para a formulação e a implementação de estratégias inclusivas mais robustas e eficientes.

Esta lei, também conhecida como Lei Berenice Piana, proíbe qualquer forma de discriminação ou tratamento desumano e prevê punições rigorosas, como multas e perda de cargo, para gestores escolares que recusarem a matrícula de alunos com TEA. A atenção integral às necessidades das pessoas autistas é reforçada por diretrizes que incluem a capacitação de profissionais, o estímulo à pesquisa científica e a promoção de informações públicas sobre o transtorno.

Também é importante destacar a Lei Romeo Mion (Lei nº 13.977/2020), a qual foi fundamental para estabelecer bases mais sólidas de proteção e acesso aos direitos da pessoa com autismo. Esta Lei nº

13.977, de 8 de janeiro de 2020, introduziu inovações significativas ao ordenamento jurídico brasileiro, ao alterar a Lei nº 12.764/2012 e a Lei nº 9.265/1996, visando à proteção e inclusão social das pessoas com TEA. Uma das principais medidas dessa lei foi a criação da Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea), um documento de expedição gratuita que busca assegurar direitos fundamentais a essa população.

A Ciptea foi concebida para garantir o pronto atendimento e prioridade no acesso aos serviços públicos e privados, especialmente nas áreas de saúde, educação e assistência social. A emissão dessa carteira é responsabilidade dos órgãos estaduais, municipais e do Distrito Federal vinculados à Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA. O requerimento exige um relatório médico que indique o Código Internacional de Doenças (CID) e inclui dados pessoais como filiação, endereço, tipo sanguíneo e contatos do responsável legal (OLINDA *et al.*, 2023).

Com validade de cinco anos, a Ciptea não só facilita o reconhecimento da prioridade no atendimento, como também permite o mapeamento estatístico da população com TEA em todo o território nacional. A lei prevê que, enquanto o sistema de emissão da Ciptea não for totalmente implementado, informações sobre o transtorno podem ser incluídas em documentos de identificação, como o RG (OLINDA *et al.*, 2023).

A introdução da Ciptea reforça o compromisso do Brasil com os princípios de igualdade e inclusão, consolidando o reconhecimento das

necessidades específicas de pessoas com TEA. O símbolo da fita quebra-cabeça, representando a conscientização sobre o autismo, pode ser utilizado em estabelecimentos para identificar a prioridade destinada a esses indivíduos, promovendo maior visibilidade e compreensão social sobre o transtorno (OLINDA *et al.*, 2023).

Além disso, a alteração na Lei nº 9.265/1996 garante a gratuidade no requerimento e emissão da Ciptea, reforçando o acesso universal a esse benefício. Essa legislação reflete uma abordagem inclusiva e moderna, ao alinhar-se com os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, como a dignidade da pessoa humana e a proibição de discriminação. Neste sentido, a implementação da Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista trouxe melhorias no acesso a serviços públicos, reduzindo entraves burocráticos e reforçando a priorização de atendimento em áreas essenciais como saúde e educação (BRASIL, 2020).

Ademais, o período de 2020 a 2024 trouxe significativas inovações no campo das políticas públicas voltadas à inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho brasileiro. A sanção da Lei nº 14.992/2024 representa um marco recente e de grande relevância nesse processo, complementando os esforços históricos descritos neste capítulo. A lei estabeleceu medidas concretas para a ampliação da empregabilidade de autistas, por meio da integração do Sistema Nacional de Cadastro da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (SisTEA) ao Sistema Nacional de Emprego (SINE). Essa integração visa facilitar a mediação de vagas e fomentar contratos de aprendizagem adaptados às necessidades dessa população (BRASIL, 2024).

O principal mérito da Lei nº 14.992 reside na articulação entre diferentes órgãos e na criação de feiras de emprego e campanhas de sensibilização voltadas para empregadores. Essas ações respondem a um dos principais entraves identificados em estudos prévios: a falta de conscientização e preparo das empresas para receber pessoas com TEA. Leopoldino (2015) argumenta que a sensibilização de gestores e colaboradores é uma etapa essencial para superar o estigma associado ao autismo, especialmente no contexto do mercado de trabalho competitivo.

Entretanto, enquanto a legislação avança, desafios estruturais persistem, como a adaptação dos ambientes de trabalho. Embora o modelo de emprego apoiado, mencionado por Borba *et al.* (2023), tenha ganhado maior visibilidade e aplicação prática no Brasil, sua implementação ainda é restrita a iniciativas isoladas. O apoio contínuo a trabalhadores autistas, incluindo estratégias como instrução sistemática e utilização de técnicas de autogerenciamento, tem se mostrado eficaz para garantir não apenas o ingresso, mas também a permanência no ambiente laboral. Esses modelos de suporte, quando adotados, têm o potencial de transformar a experiência laboral para pessoas com TEA, mitigando as barreiras que historicamente limitam sua participação.

### **5.1.3 Autodeclaração, Proteção de Dados Sensíveis e Direitos Fundamentais no Ambiente de Trabalho**

O direito ao trabalho da pessoa com TEA não pode ser dissociado de outros dois pilares dos direitos fundamentais: a autodeterminação informativa e a proteção à intimidade. A Constituição Federal de 1988, ao consagrar a dignidade da pessoa humana como fundamento da República

(art. 1º, III), impõe à sociedade e ao Estado o dever de respeitar não apenas o acesso ao trabalho, mas também a liberdade individual quanto à autodefinição e à gestão de informações pessoais sensíveis.

Nesse contexto, o diagnóstico de TEA configura um dado sensível, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei nº 13.709/2018), uma vez que diz respeito à saúde e às condições neurológicas do indivíduo. O artigo 5º, inciso II, da referida lei, define dado sensível como aquele:

[...] dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural.

Com isso, a pessoa com TEA possui o direito de não revelar seu diagnóstico, especialmente quando teme sofrer discriminação. Tal prerrogativa, no entanto, pode gerar um impasse em ambientes laborais que carecem de políticas internas claras e inclusivas. Revelar a condição pode desencadear estigmas, enquanto ocultá-la pode comprometer a adaptação do trabalho às suas necessidades específicas.

Assim, essa proteção cria um dilema muito presente nas experiências de trabalhadores autistas: revelar ou não revelar a condição? Por um lado, a revelação pode garantir o acesso a adaptações razoáveis no ambiente de trabalho, como mudanças na rotina, menor exposição a ruídos ou interações sociais intensas. Por outro lado, a revelação pode ser acompanhada de preconceito, estigmatização ou até demissão velada, configurando discriminação indireta. Conforme Price (2022), muitas pessoas autistas enfrentam esse “paradoxo da visibilidade”: são

invisibilizadas quando ocultam sua condição, mas vulnerabilizadas quando a tornam pública.

A jurisprudência brasileira ainda é tímida ao enfrentar essa questão, mas há diretrizes constitucionais e normativas que podem orientar o debate. A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada ao ordenamento jurídico nacional com status constitucional por meio do Decreto nº 6.949/2009, destaca o direito à autonomia individual e à liberdade de fazer escolhas como princípios centrais da inclusão. Portanto, a decisão de se autodeclarar como pessoa com deficiência, incluindo o diagnóstico de TEA, deve ser pessoal, voluntária e nunca imposta – direta ou indiretamente – por empregadores ou colegas de trabalho.

Além disso, é fundamental refletir sobre a responsabilidade dos empregadores em prevenir práticas capacitistas. A ausência de políticas internas de inclusão, canais de escuta ativa e treinamento das equipes pode transformar o ambiente de trabalho em um local hostil para quem busca o reconhecimento de sua condição. O que está em jogo aqui não é apenas o direito ao trabalho, mas o direito de trabalhar sem precisar renunciar à própria identidade, como argumenta Palm (2024), ao discutir a aplicação dos direitos fundamentais às pessoas com TEA inseridas no serviço público.

A LGPD, aliada ao marco constitucional, também impõe obrigações aos empregadores: o princípio da necessidade e da finalidade limita o acesso a informações sensíveis ao mínimo necessário para cumprir a função laboral. Isso significa que não pode haver exigência de laudo

médico para que a empresa cumpra seu dever de adaptação razoável, conforme já indicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que recomenda abordagens baseadas em necessidades e não em diagnósticos.

É importante lembrar que o direito à autodefinição é parte essencial do princípio da dignidade humana, e que a inclusão verdadeira só ocorre quando respeitamos a pluralidade de formas de ser, perceber e se expressar. Como já advertiu a literatura especializada, o autismo não se limita a uma limitação funcional, mas constitui parte central da identidade do sujeito, razão pela qual o reconhecimento legal deve vir acompanhado de um respeito profundo à forma como cada indivíduo se percebe e deseja ser percebido no espaço público e profissional (FARO, 2014).

Neste viés, o reconhecimento da neurodiversidade enquanto parte da identidade pessoal implica que a revelação ou não do diagnóstico não deve condicionar o acesso aos direitos laborais básicos. É dever do Estado e das empresas criar estruturas que respeitem as escolhas individuais sem gerar prejuízos. Afinal, a efetivação da inclusão não se resume à admissão formal de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas à criação de espaços onde a diversidade seja acolhida como valor e não como exceção.

Cabe ainda destacar que o direito ao trabalho digno não se realiza sem o respeito à privacidade e à liberdade de escolha. A inclusão verdadeira exige ambientes que permitam que a pessoa seja quem é, sem ter que se moldar a padrões impostos de “normalidade”. Como apontado por Mulholland (2018), a proteção de dados e o reconhecimento da

identidade são, hoje, ferramentas centrais da cidadania laboral contemporânea.

Diante disso, é oportuno observar que o direito ao trabalho digno, especialmente para pessoas com deficiência, também encontra respaldo em tratados e compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. Um dos marcos mais expressivos é a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, um pacto global assinado por 193 países, incluindo o Brasil, que estabelece 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). O ODS 8, intitulado “Trabalho decente e crescimento econômico”, propõe não apenas a promoção do pleno emprego, mas sobretudo de trabalho decente para todos, independentemente de sua condição física, mental ou neurológica. Esse conceito ultrapassa o mero acesso ao mercado de trabalho, exigindo que o ambiente laboral seja seguro, inclusivo, respeitoso e propício ao desenvolvimento pessoal e profissional de cada trabalhador (MARQUES, 2020).

O reconhecimento da neurodiversidade como parte legítima da força produtiva alinha-se aos compromissos previstos nessa agenda, ao passo que reforça a responsabilidade dos Estados em assegurar condições equitativas de participação. Assim, a efetivação do trabalho decente, conforme delineado pela ONU, passa necessariamente pela adoção de medidas concretas de inclusão e proteção de grupos vulneráveis, como adultos com TEA, incluindo a garantia de privacidade, respeito à autodeclaração e adaptações razoáveis. O Estado brasileiro, ao ratificar a Agenda 2030, compromete-se não apenas com a promoção do crescimento econômico, mas com a construção de uma sociedade que valorize a



diversidade e combata todas as formas de exclusão (MARQUES, 2020).

#### **5.1.4 Jurisprudência do TST sobre Inclusão de Trabalhadores com TEA**

A análise do julgamento do processo TST-AIRR-10796-36.2019.5.15.0036 revela aspectos fundamentais sobre a aplicação da legislação trabalhista referente à inclusão de pessoas com deficiência e a jurisdição aplicada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). A decisão aborda detalhadamente as obrigações impostas pela Lei nº 8.213/91, especialmente o artigo 93, que obriga empresas com mais de 100 empregados a manter uma proporção específica de trabalhadores com deficiência ou reabilitados.

O julgamento destaca que o ordenamento jurídico brasileiro é enfático na promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, sustentado por dispositivos constitucionais, como o artigo 1º, inciso III (dignidade da pessoa humana) e o artigo 7º, inciso XXXI (proibição de discriminação contra pessoas com deficiência). Esses princípios, aliados a instrumentos internacionais, como a Convenção 159 da OIT e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, ratificada pelo Brasil com status de emenda constitucional, delineiam um microssistema legal de proteção e inclusão.

O TST examinou se a empresa envolvida no caso havia cumprido sua obrigação de preencher as vagas reservadas. A decisão revelou que a empresa não atingiu o percentual mínimo estipulado e não demonstrou esforços suficientes e consistentes para a contratação de pessoas com deficiência, mesmo após sua autuação pela fiscalização do trabalho em

2017. As evidências apresentadas, como anúncios esporádicos e limitados de vagas, não foram suficientes para afastar a multa imposta.

Com relação à conduta omissa do empregador, o ministro Maurício Godinho Delgado, ora relator do referido processo, mencionou que:

No presente caso, a Corte de origem, com alicerce na prova produzida nos autos, deixou claro que a empresa não observou o percentual mínimo estabelecido na legislação para preenchimento das vagas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitadas, bem como não comprovou ter empreendido esforços consistentes para o preenchimento das vagas por meio das alternativas cabíveis, com o fim de cumprir a obrigação legal (TST-AIRR-10796-36.2019.5.15.0036, p. 3).

A jurisprudência reafirma que as empresas devem adotar medidas concretas e sistemáticas, utilizando diversos canais, como parcerias com instituições de apoio, programas de qualificação internos e buscas em bancos de dados públicos, para garantir o cumprimento da cota. A decisão aponta que, mesmo em casos de dificuldades alegadas na contratação, é necessário comprovar que as tentativas foram exaustivas e contínuas.

O TST também destacou a impossibilidade de revisitar fatos e provas nesta fase recursal, enfatizando a Súmula 126, que impede a reanálise do conjunto fático-probatório. Dessa forma, a decisão manteve a validade do auto de infração, sublinhando que a empresa não apresentou provas suficientes de esforços antes da autuação, evidenciando uma conduta omissiva. Para tanto, destaca-se o efeito social da multa aplicada:

Nesse quadro, verifica-se que a autuação realizada atingiu a finalidade social prevista na norma, pois foi a partir dela que, de fato, a recorrida buscou, efetivamente, contratar empregados para o preenchimento do percentual mínimo previsto em lei. Vale destacar, como observado pela União em seu recurso, que a autora poderia ter se valido das

seguintes providências para o preenchimento das vagas: "a) Fazer pesquisa no próprio quadro de empregados para verificar se não há alguém que possa ser enquadrado como PCD. Ou a empresa adotar um programa interno de qualificação, b) Buscar candidatos em Instituições de Apoio a Pessoas com Deficiência (ADEVIRP, ADAD, Associação dos Surdos de Taubaté e região): c) Buscar candidatos no Portal Emprega São Paulo [www.empregasaopaulo.sp.gov.br](http://www.empregasaopaulo.sp.gov.br), Posto de Atendimento ao Trabalhador PAT, nas Secretarias de Saúde dos Municípios. d) Buscar candidatos no Sistema S (SENAC, SENAI, SENAT), que realiza capacitação de pessoas com deficiência, podendo inclusive indicar PCD já capacitado para contratação. e) Buscar candidatos no Setor de Reabilitação do INSS. f) Há empresas que fazem inserção de PCD no mercado de trabalho." Todavia, nenhuma prova de que essas diligências tivessem sido adotadas foi feita. Ou seja, além do fato de que todas as providências adotadas pela autora para o preenchimento das vagas ocorreram praticamente após sua autuação, não restou demonstrada a tomada daquelas mais efetivas. Ou seja, a manutenção da autuação e, consequentemente, da multa, é medida que se impõe, seja para que a norma atinja a sua finalidade social (integração de trabalhadores portadores de deficiência ou reabilitados ao mercado de trabalho), seja para que se garanta sua própria higidez e normatividade, uma vez comprovada nos autos a conduta omissiva da recorrida, que não observou o previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 e, também, não fez prova de que tivesse se empenhado para o preenchimento das vagas, por todo o período!! À conta desses fundamentos, acolhe-se o apelo da União e reforma-se a sentença para julgar improcedente a ação anulatória e manter o auto de infração nº 20.974.618-1, bem como a penalidade imposta. Custas, em reversão, pela autora, no valor de R\$ 2.684,17, calculadas sobre o valor da causa, de R\$ 134.208,53. (g.n.) (TST-AIRR-10796-36.2019.5.15.0036, p. 7 e 8).

Esta análise demonstra que a jurisprudência do TST busca garantir a efetividade da inclusão social e profissional das pessoas com deficiência, assegurando que as normas de cotas sejam cumpridas não como mera formalidade, mas como compromisso real de integração. O rigor da aplicação da lei visa a evitar práticas discriminatórias e a promover um

ambiente de trabalho equitativo e acessível, conforme os princípios constitucionais e internacionais que norteiam os direitos trabalhistas no Brasil. Esses princípios e diretrizes são essenciais para o fortalecimento do entendimento sobre o papel da legislação trabalhista e da jurisprudência na inclusão efetiva de trabalhadores com deficiência, como indivíduos com direitos à igualdade e à dignidade no mercado de trabalho.

Como visto, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sobre a inclusão de trabalhadores com TEA se baseia em princípios fundamentais de igualdade e não-discriminação, consagrados tanto na legislação nacional quanto em tratados internacionais ratificados pelo Brasil. Entre os pilares dessa abordagem está a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que define discriminação como qualquer exclusão ou restrição baseada em deficiência que impossibilite o exercício de direitos em condições de igualdade com os demais indivíduos. Essa definição abrange também a falta de adaptação razoável, elemento crucial para eliminar barreiras e viabilizar a inclusão no ambiente de trabalho.

A adaptação razoável, conforme a Convenção, refere-se a ajustes necessários e proporcionais que permitam às pessoas com deficiência exercer seus direitos, desde que tais ajustes não imponham ônus desproporcionais às organizações. É dever do Estado, assegurado pela Convenção, adotar medidas que eliminem práticas discriminatórias e garantam adaptações razoáveis em todos os âmbitos, incluindo o mercado de trabalho.

Ricardo Tadeu da Fonseca, Desembargador do TRT de Curitiba e

figura ativa na elaboração da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, traz uma análise crítica sobre a aplicabilidade desses princípios no Brasil. Ele enfatiza que o cumprimento das cotas legais de contratação de pessoas com deficiência, previsto no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, enfrenta resistência significativa das empresas, que frequentemente alegam ausência de profissionais capacitados ou esforços infrutíferos para atender à legislação. Contudo, essas alegações não consideram a necessidade de as empresas criarem vagas acessíveis, removerem barreiras e oferecerem oportunidades concretas de promoção. Como observa o magistrado:

Os poderes constituídos do Brasil ainda não entenderam bem o alcance da nova ordem constitucional. As empresas que não cumprem a cota alegam apenas que fizeram todo o possível para contratar as pessoas com deficiência e todo o possível são matérias jornalísticas fazendo a convocação dessas pessoas para as vagas, bem como argumentam que não há pessoas com deficiência capacitadas para a vaga. Esses argumentos têm sido acolhidos pela jurisprudência que vem ganhando corpo nos Tribunais e no TST e os autos de infração são anulados por essa jurisprudência da Justiça do Trabalho. Todavia, a empresa que impugna judicialmente auto de infração não tem demonstrado que se adaptou e isso seria ônus dela, de que não só convocou, mas efetivamente criou vagas acessíveis, deu oportunidade de promoção à pessoa com deficiência. Esse entendimento, crescente no âmbito dos Tribunais, sem enfrentar a questão do ônus da prova de que foram ofertadas vagas acessíveis, pode ser revertido, porque a SDI-TST ainda não se pronunciou sobre o tema. Não é a pessoa com deficiência que é o problema. A ideia de incapacidade que recaía sobre a pessoa com deficiência está superada. O conceito meramente médico, corporal e estrutural está superado. Hoje, o fator social é parte do conceito atual de deficiência e é fundamental que a sociedade, então, remova suas barreiras (BRASIL, 2023, p. 81-82).

Esse cenário reflete uma distorção jurídica crescente na

jurisprudência trabalhista, que frequentemente invalida autos de infração baseados no não cumprimento das cotas. Para Ricardo Tadeu, a reversão dessa lógica é possível, especialmente no âmbito do TST, que ainda não consolidou um entendimento definitivo sobre o tema. Ele argumenta que a responsabilidade da inclusão deve recair sobre as empresas, as quais têm o ônus de demonstrar que suas vagas foram adaptadas e que as barreiras sociais foram removidas.

Dessa forma, entende-se que o desafio principal não está na incapacidade individual, mas na perpetuação de barreiras sociais, estruturais e atitudinais que inviabilizam a plena participação laboral. A simples convocação de candidatos com deficiência, desacompanhada de esforços para acolhê-los adequadamente, revela uma visão reducionista da inclusão, centrada no cumprimento de exigências legais e não na transformação da cultura organizacional. A superação desse modelo requer, ainda, a criação de mecanismos de avaliação do grau de acessibilidade das vagas ofertadas, estabelecendo critérios objetivos que permitam aferir o empenho real das empresas na construção de ambientes verdadeiramente inclusivos.

Esse entendimento encontra eco nas iniciativas do Poder Judiciário brasileiro, que tem buscado avançar na promoção de um ambiente acessível e inclusivo para pessoas com TEA, não apenas no contexto laboral, mas também em sua relação com o sistema de justiça. O Manual de Atendimento a Pessoas com Transtorno do Espectro Autista, desenvolvido pelo CNJ em 2022, é também um marco nesse sentido, ao oferecer diretrizes práticas para magistrados, servidores e colaboradores

no trato com pessoas autistas. Tal iniciativa reforça o compromisso do Judiciário em atender às demandas específicas desse público.

A relação entre as ações do CNJ e a jurisprudência do TST destaca um ponto central: a necessidade de capacitação e conscientização sobre o TEA em todos os âmbitos institucionais. Assim como o TST aplica o que está expresso na lei, determinando que empresas adotem medidas concretas para adaptar ambientes e funções às pessoas com deficiência, o CNJ propõe que gestores e servidores sejam treinados para compreender e atender às peculiaridades do TEA. Isso inclui reconhecer sinais de sobrecarga sensorial, usar linguagem clara e objetiva e garantir priorização em trâmites administrativos, como já previsto na Resolução nº 401/2021, que prioriza o atendimento das demandas de jurisdicionados com deficiência.

## **5.2 MARCO METODOLÓGICO**

Este capítulo apresenta o percurso metodológico desenvolvido para fundamentar a análise dos desafios enfrentados por adultos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) na sua inserção no mercado de trabalho no Brasil. A estrutura metodológica é detalhada em cinco seções que abordam desde a definição do tipo de pesquisa até a análise dos dados coletados. A escolha pela abordagem qualitativa, sustentada por análise documental e bibliográfica, reflete o compromisso com uma compreensão aprofundada e crítica do tema.

### 5.2.1 TIPO DE PESQUISA

A pesquisa caracteriza-se como qualitativa, descritiva e analítica. De acordo com Minayo (2001), a abordagem qualitativa permite compreender a realidade social a partir da interpretação dos significados atribuídos pelos sujeitos ou, no caso desta pesquisa, pelos textos e documentos selecionados. Para a autora:

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (MINAYO, p. 21-22, 2001).

O caráter descritivo desta investigação busca apresentar e organizar os dados de forma sistemática, enquanto o aspecto analítico é empregado para aprofundar o entendimento das dinâmicas de inclusão laboral de pessoas com TEA.

Ao optar pela abordagem qualitativa, a pesquisa concentra-se em explorar e interpretar as narrativas e práticas que envolvem a inclusão no mercado de trabalho, indo além dos números e estatísticas. Segundo Flick (2009), esse tipo de abordagem é particularmente adequado para investigar fenômenos sociais complexos, como a interseção entre direitos humanos, mercado de trabalho e neurodiversidade. Neste sentido, a escolha pela pesquisa qualitativa justifica-se ainda pelo objetivo de interpretar criticamente as políticas públicas, legislações e práticas empresariais relacionadas à inclusão.



## 5.2.2 CARACTERIZANDO O CAMPO DA PESQUISA

O campo de pesquisa compreende um recorte amplo que engloba legislações brasileiras, documentos oficiais, relatórios institucionais e estudos acadêmicos sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O período delimitado para a análise – de 2020 a 2024 – foi escolhido devido à intensificação das discussões e normativas voltadas à inclusão social e laboral de indivíduos com TEA nesse intervalo de tempo.

A literatura aponta que o Brasil é reconhecido por possuir um conjunto sólido de legislações voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência, como exemplo da Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e a Lei de Cotas. No entanto, a eficácia dessas normas ainda depende de sua implementação prática e do alinhamento com as necessidades específicas de grupos como pessoas com TEA. Assim, o campo de pesquisa foca no cruzamento entre teoria e prática, analisando o impacto real das políticas inclusivas na vida dos trabalhadores com TEA.

A escolha de documentos e textos que compõem o campo da pesquisa foi guiada por critérios de relevância, atualidade e aplicabilidade ao contexto jurídico-social brasileiro. Textos normativos foram examinados em conjunto com estudos acadêmicos, que discutem a empregabilidade e o papel do mercado de trabalho na inclusão social. Considerando a complexidade do tema, o campo da pesquisa foi ampliado para incluir não apenas legislações e relatórios oficiais, mas também perspectivas de autores renomados, como Romeu Sassaki, que fornece percepções práticas sobre inclusão, e Ricardo Antunes, que oferece uma

visão crítica sobre o papel do trabalho na sociedade contemporânea.

### 5.3 SUJEITOS DA PESQUISA

Os sujeitos da pesquisa são, predominantemente, fontes textuais e documentais. Diferentemente de uma pesquisa de campo que interage diretamente com indivíduos, este estudo investiga os discursos e práticas documentadas em textos acadêmicos, relatórios governamentais e documentos legislativos. Essa escolha metodológica é sustentada por Bardin (2011), que enfatiza o valor da análise documental como ferramenta para a construção de conhecimento em estudos qualitativos.

Quanto aos critérios de seleção, os textos e documentos selecionados obedeceram aos seguintes critérios:

- **Amplitude Temporal:** Embora o recorte temporal da pesquisa esteja centrado no período de 2020 a 2024, devido à necessidade de analisar a eficácia das políticas públicas e jurisprudências recentes, foram também incluídos textos e estudos anteriores. Esses materiais foram essenciais para a fundamentação teórica de conceitos-chave, como inclusão no mercado de trabalho, direitos das pessoas com deficiência e especificidades relacionadas ao Transtorno do Espectro Autista (TEA). Essa abordagem permitiu situar os avanços recentes no contexto de um panorama histórico mais amplo.
- **Relevância Temática:** Foram priorizados materiais que tratam diretamente da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com ênfase nos desafios enfrentados por indivíduos com TEA. O alinhamento ao objetivo geral da pesquisa – avaliar a inclusão de

pessoas com TEA no mercado de trabalho brasileiro – guiou a seleção dos textos.

- **Foco nas Jurisprudências (2020-2024):** Para atender ao objetivo específico de verificar a eficácia da Lei de Cotas e a visão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a análise de jurisprudências foi restrita ao período de 2020 a 2024. Isso permitiu compreender como as normativas mais recentes foram aplicadas no contexto prático e se as políticas de inclusão foram efetivas.
- **Diversidade de Fontes:** A seleção incluiu documentos legislativos, relatórios oficiais, artigos acadêmicos e estudos de caso publicados em periódicos relevantes. Essa diversidade foi importante e significativa para realizar uma triangulação dos dados, enriquecendo a análise ao cruzar diferentes perspectivas – jurídicas, acadêmicas e estatísticas.

Dessa forma, os textos analisados abrangem desde a Lei Brasileira de Inclusão até relatórios do IBGE e estudos de caso publicados em periódicos especializados. A triangulação dessas fontes permitiu uma análise mais crítica e multidimensional, essencial para compreender as nuances do tema. Assim, os sujeitos desta pesquisa, ainda que não sejam indivíduos concretos, contribuem para a construção de um panorama interpretativo sólido, consistente e comprometido com a realidade social que se pretende abordar.

## **5.4 PROCEDIMENTOS E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS**

Os procedimentos e instrumentos de coleta de dados foram delineados para atender ao objetivo geral da pesquisa: avaliar a inclusão e

integração de pessoas com TEA no mercado de trabalho no Brasil no período de 2020 a 2024. Além disso, foram estruturados para responder à questão norteadora e aos objetivos específicos, explorando a relação entre inclusão social, legislação e as práticas no mercado de trabalho.

De acordo com Marconi e Lakatos (2003), o processo de coleta de dados deve ser sistemático e direcionado, garantindo que as informações obtidas sejam representativas e relevantes para os objetivos da pesquisa. Com base nessa premissa, os procedimentos adotados nesta investigação foram divididos em duas etapas principais: identificação e seleção de fontes e sistematização dos dados coletados.

Com relação à identificação e seleção das fontes, a primeira etapa consistiu na identificação de fontes primárias e secundárias que pudessem fundamentar teoricamente a pesquisa e fornecer dados empíricos para análise. Segundo Gil (2010), a escolha das fontes deve considerar critérios de confiabilidade, representatividade e adequação ao problema de pesquisa. Assim, os seguintes critérios que orientaram a seleção das fontes:

- **Legislação e normativas jurídicas:** Foram incluídos textos legais que regulam a inclusão no mercado de trabalho, como a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Esses documentos foram analisados para verificar a sua eficácia e impacto na inclusão de pessoas com TEA.
- **Relatórios e dados estatísticos:** Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) foram utilizados para entender o panorama da

inclusão no mercado de trabalho. Essas fontes forneceram indicadores quantitativos essenciais para contextualizar os avanços e desafios enfrentados por trabalhadores com TEA.

- **Produção acadêmica:** Foram pesquisados artigos científicos, capítulos de livros e estudos de caso publicados em periódicos especializados nas áreas de inclusão social, direitos humanos e neurodiversidade. O objetivo foi complementar a análise jurídica com uma perspectiva teórica e crítica.
- **Atualidade e relevância:** Para atender ao recorte temporal definido, priorizou-se a inclusão de fontes publicadas entre 2020 e 2024. Contudo, conforme Gil (2010), textos publicados fora desse intervalo foram incorporados para sustentar conceitos teóricos ou históricos que complementassem a análise.
- **Em relação à sistematização dos dados,** após a identificação e seleção das fontes, foi realizada uma organização temática dos dados, conforme sugerido por Bardin (2011), para facilitar sua análise e interpretação crítica. Os documentos e textos foram categorizados em três grandes grupos:
- **Barreiras à Inclusão:** Este grupo abrangeu dados relacionados às dificuldades enfrentadas por adultos com TEA, como preconceitos, ausência de adaptações razoáveis no mercado de trabalho e limitações estruturais nas políticas públicas.
- **Avanços Legislativos:** Incluiu a análise das normativas e jurisprudências relacionadas à inclusão laboral de pessoas com deficiência, com foco especial ao período de 2020 a 2024.

- Práticas Empresariais de Inclusão: Foram agrupados estudos de caso e dados sobre iniciativas de inclusão no ambiente corporativo, analisando tanto práticas bem-sucedidas quanto desafios recorrentes.

Já os instrumentos utilizados para a coleta de dados incluíram:

- Revisão bibliográfica: Realizada com base no levantamento de literatura em bases acadêmicas como CAPES, *Google Scholar*, PubMed e ScieLo. A revisão bibliográfica permitiu contextualizar o tema dentro de um panorama teórico e identificar lacunas na literatura existente.
- Análise documental: Conforme Cellard (2012), a análise documental é uma técnica diferencial para compreender os significados implícitos e explícitos de textos. Foi empregada para examinar leis, jurisprudências, relatórios oficiais e documentos institucionais.
- Consulta a bancos de dados públicos: Dados numéricos e descritivos foram coletados de plataformas como o RAIS e o IBGE, proporcionando informações atualizadas sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
- Revisão jurisprudencial: A revisão das jurisprudências do TST foi essencial para responder aos objetivos específicos, verificando a aplicabilidade das normativas e os avanços no reconhecimento dos direitos trabalhistas de pessoas com TEA.

## 5.5 TÉCNICA E ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados foi conduzida utilizando-se a análise de conteúdo, técnica amplamente reconhecida pela sua capacidade de

explorar significados explícitos e implícitos em textos e documentos. De acordo com Bardin (2011), essa metodologia permite desmembrar o conteúdo de forma sistemática e objetiva, identificando categorias, padrões e relações que contribuem para a compreensão aprofundada do objeto de estudo.

No contexto desta pesquisa, a análise de conteúdo revelou-se especialmente adequada para interpretar dados oriundos de legislações, relatórios institucionais e textos acadêmicos, articulando-os com os objetivos gerais e específicos do estudo. Além disso, o método foi complementado pela abordagem crítica, que ampliou o alcance interpretativo ao incorporar reflexões sobre as implicações sociais e jurídicas das normativas analisadas.

Sobre as etapas da análise, a análise de conteúdo seguiu três etapas principais, conforme orientado por Bardin (2011):

- Pré-análise: Esta etapa inicial consistiu na leitura exaustiva e integral dos textos selecionados, identificando-se informações relevantes para os objetivos da pesquisa. O material foi organizado em um corpus analítico, agrupando os documentos em categorias temáticas relacionadas aos principais tópicos investigados, como inclusão laboral, eficácia legislativa e desafios enfrentados por pessoas com TEA. Essa organização permitiu uma visão panorâmica dos dados e orientou as etapas subsequentes.
- Exploração do Material: Durante esta fase, foram extraídas unidades de registro (frases, parágrafos ou ideias centrais) que representassem os padrões, contradições e lacunas presentes nos textos. Por exemplo,

na análise da Lei de Cotas, identificaram-se recorrências nas dificuldades de cumprimento das metas estabelecidas pelas empresas e órgãos públicos. Já nos relatórios da RAIS, padrões estatísticos foram confrontados com os discursos teóricos sobre inclusão.

- A categorização temática incluiu subcategorias como: Barreiras institucionais e culturais para a inclusão laboral; impactos das jurisprudências recentes no contexto brasileiro e boas práticas empresariais em inclusão de pessoas com TEA.
- Tratamento dos Resultados e Interpretação: Os dados extraídos foram tratados com base em uma interpretação crítica, fundamentada no referencial teórico e na contextualização jurídico-social. Essa etapa buscou não apenas descrever os achados, mas também problematizá-los, evidenciando sua relevância para os objetivos da pesquisa.

Acerca da discussão crítica, a análise adotada como técnica complementar foi essencial para avaliar tanto os conteúdos explícitos dos textos quanto seus significados implícitos e suas implicações práticas. Conforme Triviños (1987), a análise crítica permite questionar a neutralidade dos dados, destacando as relações de poder, contradições e interesses que permeiam os discursos analisados.

Por exemplo, na avaliação da Lei de Cotas, foi considerado não apenas o seu texto normativo, mas também os desafios enfrentados para sua implementação, como a resistência de empresas em adaptar seus ambientes de trabalho. Além disso, a análise de jurisprudências do TST foi conduzida com atenção aos contextos específicos em que as decisões foram proferidas, permitindo identificar tendências na aplicação da



legislação e nas interpretações jurídicas relacionadas à inclusão laboral.

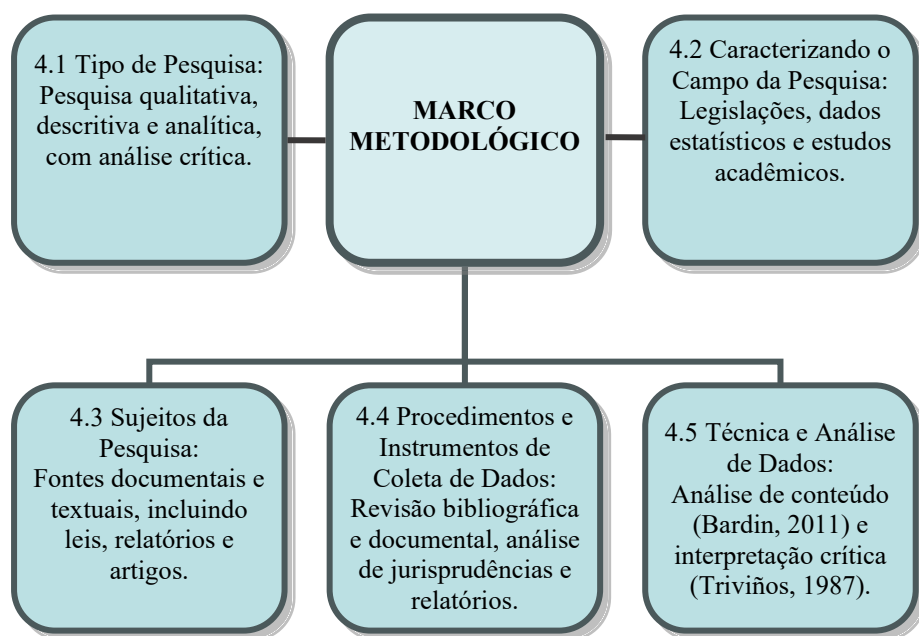
A técnica de análise de conteúdo foi enriquecida por uma abordagem multidimensional, que combinou:

- **Interpretação Jurídica:** Para compreender as implicações das normativas analisadas no contexto prático.
- **Contextualização Social:** Para identificar os impactos das políticas públicas e práticas empresariais sobre a inclusão de pessoas com TEA.
- **Referências Acadêmicas:** Para sustentar as interpretações e contextualizar os achados na literatura existente.

Neste sentido, o uso combinado da análise de conteúdo e da análise crítica possibilitou os seguintes resultados esperados:

- Identificar barreiras estruturais e culturais para a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho.
- Evidenciar lacunas entre as normativas legais e sua aplicação prática.
- Avaliar a eficácia de iniciativas específicas, como políticas públicas, no período delimitado de 2020 a 2024.

Figura 4 – Fluxograma do Processo Metodológico



**Fonte:** Elaborado pela autora (2024).

O fluxograma acima resume as principais etapas do marco metodológico da pesquisa, com suas descrições essenciais organizadas graficamente. Ele apresenta de forma clara e sequencial os processos adotados, desde a definição do tipo de pesquisa até a análise dos dados. Essa estratégia metodológica possibilitou não apenas o mapeamento de discursos normativos e institucionais sobre a inclusão de pessoas com TEA, mas também a identificação de tendências argumentativas presentes nas fontes analisadas. Ao privilegiar registros escritos que moldam e refletem a prática social, foi possível extrair significados relevantes para a compreensão crítica do fenômeno estudado.

Dessa maneira, o *corpus* documental da pesquisa assume um papel

ativo na produção do conhecimento, oferecendo subsídios consistentes para a análise das políticas públicas, decisões judiciais e práticas organizacionais que influenciam diretamente a inclusão laboral da população com TEA no Brasil contemporâneo.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As considerações finais desta dissertação sintetizam um esforço dedicado à análise da inclusão laboral de adultos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no Brasil. Esta pesquisa teve como principal objetivo compreender como as políticas públicas, as legislações vigentes e as práticas organizacionais, com enfoque no período entre 2020 a 2024, contribuem ou limitam a efetivação desse processo inclusivo, em um contexto que combina avanços significativos com desafios estruturais e culturais ainda persistentes.

É importante destacar que os estudos sobre o TEA demonstram ter ganhado maior atenção da comunidade acadêmica e científica nos últimos anos. Há avanços importantes no entendimento médico, social e legal dessa condição, refletindo uma preocupação crescente com a inclusão e os direitos das pessoas autistas. Essa evolução, no entanto, ainda é marcada por lacunas e desafios, especialmente no que diz respeito à inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho. O tema, embora amplamente discutido no âmbito da deficiência de maneira geral, carece de dados, informações e análises específicas que possam subsidiar políticas públicas mais eficazes e adaptadas às necessidades desse grupo.

Ao longo da dissertação, foram explorados os contrastes entre as garantias legais e sua efetiva implementação. Um marco importante foi a criação da Lei 14.992/2024, sancionada durante a produção deste estudo. Essa legislação estabelece diretrizes específicas para estimular a contratação de pessoas com TEA, integrando informações do Sistema

Nacional de Cadastro da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (SisTEA) ao Sistema Nacional de Emprego (SINE) e promovendo ações de sensibilização voltadas aos empregadores.

Ainda que represente um avanço significativo, a efetividade dessa legislação enfrentará desafios históricos, como já apresentado e abordado nos capítulos anteriores, tais quais a resistência cultural, a falta de fiscalização e a ausência de dados específicos para monitorar e avaliar a inclusão no mercado de trabalho.

Os dados do IBGE (2022) apontaram que aproximadamente 85% dos adultos autistas permanecem desempregados no Brasil, refletindo um cenário alarmante de exclusão. Embora esse dado seja anterior à sanção da Lei 14.992/2024, ele sublinha a urgência de ações concretas para superar barreiras estruturais e culturais que persistem no mercado de trabalho.

A análise crítica, ancorada nos referenciais teóricos como Ricardo Antunes, Romeu Sassaki e April D'Aubin, consolidou o entendimento de que o trabalho não é apenas uma obrigação econômica, mas um direito fundamental para a promoção da dignidade humana, da autonomia e da igualdade de oportunidades.

A partir disso, a originalidade deste estudo está em conectar autores renomados no meio acadêmico científico, como Ricardo Antunes e Romeu Sassaki, com o contexto brasileiro contemporâneo, abordando a inclusão no trabalho sob uma perspectiva teórica e prática. Ricardo Antunes, em sua obra “Os Sentidos do Trabalho”, contribuiu para uma reflexão crítica sobre o papel do trabalho na vida humana, destacando sua dualidade: enquanto pode ser uma fonte de realização pessoal e inclusão social, também pode

ser um mecanismo de opressão em contextos de precarização. Para Antunes, o trabalho é um meio essencial de afirmação da dignidade humana, uma ideia que ressoa fortemente no contexto das pessoas com TEA. Contudo, ele alerta que essa dignidade só é alcançada quando as condições de trabalho respeitam e promovem as especificidades individuais.

Por outro lado, Romeu Sassaki ofereceu uma perspectiva prática ao enfatizar a importância de ambientes de trabalho adaptados e políticas públicas inclusivas. Sua visão de inclusão vai além do simples cumprimento legal, destacando a necessidade de transformações culturais e estruturais nas organizações para que as pessoas com deficiência, incluindo aquelas com TEA, possam contribuir de forma plena e significativa com a sociedade. Sassaki reforça que a inclusão é uma responsabilidade compartilhada entre governo, empregadores e sociedade civil, e que empresas que investem em diversidade não apenas cumprem uma obrigação ética, mas também se beneficiam de um ambiente organizacional mais inovador e colaborativo.

Ao explorar o campo jurídico, o trabalho também analisou a evolução da legislação brasileira voltada à inclusão de pessoas com deficiência. A Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015), juntamente com a Lei de Cotas (Lei 8.213/1991) e iniciativas como o Programa de Emprego Apoiado, estabelecem as bases legais para a promoção da inclusão no trabalho. No entanto, a pesquisa revelou que a aplicação prática dessas normas enfrenta desafios significativos, como a falta de sensibilização dos empregadores e a inadequação de muitos ambientes de

trabalho.

A análise da jurisprudência revelou a carência de decisões judiciais específicas sobre a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, embora avanços importantes estejam em curso. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio do Manual de Atendimento a Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (2022), destaca o compromisso do Judiciário em atender às demandas desse público, oferecendo diretrizes que promovem acolhimento e respeito às suas particularidades. Paralelamente, o desembargador Ricardo Tadeu salientou a necessidade de uma fiscalização rigorosa e de medidas que assegurem adaptações razoáveis e o cumprimento das cotas legais.

Essa convergência entre as iniciativas do CNJ e a jurisprudência trabalhista evidencia a importância da capacitação e sensibilização em todos os níveis institucionais. Desde a adaptação de ambientes laborais até o atendimento no sistema de justiça, o respeito às especificidades do TEA é essencial para consolidar o princípio da dignidade humana e promover uma inclusão efetiva, tanto no mercado de trabalho quanto no acesso igualitário aos direitos fundamentais.

Do ponto de vista acadêmico, os resultados deste estudo reafirmam a importância de conectar diferentes perspectivas – teóricas, legais e práticas – para construir uma visão ampla e crítica sobre o tema. A inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, além de ser um imperativo ético, reflete o nível de maturidade de uma sociedade em respeitar e valorizar todas as formas de diversidade.

Este estudo, ao conectar teorias contemporâneas, dados empíricos



e legislações específicas, buscou contribuir para uma visão mais ampla e integrada sobre a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho brasileiro. Embora tenha havido avanços importantes, como a sanção da Lei 14.992/2024, entende-se que ainda há muito a ser feito para que a inclusão seja uma realidade para todos. Os desafios são significativos, mas os benefícios de uma sociedade verdadeiramente inclusiva são incomensuráveis.

A partir da análise crítica até aqui realizada, algumas conclusões podem ser feitas. Primeiro, é evidente que a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho requer uma articulação mais eficaz entre legislações, empresas e sociedade civil. As empresas precisam ser capacitadas e sensibilizadas para entender e atender às necessidades dos trabalhadores com TEA, promovendo adaptações que facilitem sua integração e valorizem suas habilidades. Programas de conscientização e treinamento são ferramentas essenciais para combater preconceitos e criar uma cultura organizacional mais inclusiva.

Além disso, políticas públicas precisam ser fortalecidas, tanto no âmbito legislativo quanto na sua execução prática. A Lei nº 14.992/2024 surge como uma oportunidade de impulsionar a inclusão, mas será necessário um esforço conjunto para garantir sua implementação efetiva. A fiscalização do cumprimento de normas, como a Lei de Cotas, também precisa ser ampliada, bem como o investimento em programas que facilitem a transição da escola para o mercado de trabalho, promovendo uma inclusão desde a formação educacional.

Por fim, esta dissertação não teve a pretensão de esgotar a

complexidade que envolve a inclusão laboral de pessoas com TEA, mas sim oferecer uma contribuição teórica sólida que favoreça a reflexão crítica e multidimensional sobre o tema. Embora se reconheçam avanços normativos e sociais, o mercado de trabalho brasileiro ainda carece de práticas verdadeiramente inclusivas, tanto do ponto de vista estrutural quanto cultural. A efetividade das políticas públicas depende de sua implementação concreta e do envolvimento ativo de todos os atores sociais na superação das barreiras existentes.

Nesse sentido, acredita-se que este trabalho possa fomentar novas pesquisas que ampliem a compreensão sobre os desafios e potencialidades da inserção de pessoas com TEA no ambiente profissional. Tais investigações podem incluir, por exemplo, a avaliação da eficácia de programas específicos de capacitação e transição para o trabalho, o impacto das adaptações organizacionais no desempenho e bem-estar desses trabalhadores, bem como o papel das tecnologias assistivas no fortalecimento de sua autonomia. Além disso, análises comparativas entre diferentes contextos regionais ou internacionais podem revelar estratégias exitosas que sirvam de modelo para o contexto brasileiro.

É importante destacar, contudo, os limites metodológicos da presente pesquisa. A proposta adotou uma abordagem qualitativa, de caráter descritivo e analítico, sustentada em revisão bibliográfica, análise documental e estudo de legislação e jurisprudência. Não foram incluídas etapas empíricas, como entrevistas, observação direta ou aplicação de questionários, o que restringe a possibilidade de generalizações ou validação prática das proposições teóricas apresentadas. O recorte

geográfico e temporal também se manteve concentrado no cenário nacional e no período de 2020 a 2024, sem abarcar de forma sistematizada outras realidades sociais ou experiências internacionais.

Essas delimitações, constituem marcos que apontam para caminhos investigativos futuros. Estudos de campo envolvendo trabalhadores com TEA e seus ambientes laborais, pesquisas quantitativas com dados públicos como RAIS, SisTEA ou SINE, bem como levantamentos longitudinais sobre a permanência e progressão desses profissionais em suas carreiras, poderão oferecer um panorama mais completo e empírico sobre a inclusão efetiva. Do mesmo modo, abordagens interdisciplinares e intersetoriais – articulando Direito, Psicologia, Educação e Gestão – podem fortalecer a formulação de políticas públicas mais sensíveis à diversidade neurológica e à complexidade das relações de trabalho contemporâneas.

Dessa forma, acredita-se que os resultados aqui obtidos sirvam como ponto de partida para investigações mais aprofundadas e comprometidas com a construção de um mercado de trabalho verdadeiramente acessível, equitativo e orientado pela valorização da dignidade humana. A diversidade, longe de ser um obstáculo, deve ser reconhecida como potencial transformador das relações laborais e como expressão da riqueza social que sustenta uma sociedade plural.



## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Rafael Sirangelo Belmonte de. **Igualdade e processo civil:** perfis conceitual, funcional e estrutural do direito fundamental à isonomia no processo civil do estado constitucional. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2014, 284 p. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/207207>>. Acesso em: 28 nov. 2024.

ADORNO, Theodor W. **De la relación entre sociología y psicología.** In: ADORNO, Theodor W. Actualidad de la filosofía. Tradução de Jose L. A. Tamayo. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S.A., 1991. p. 135-204.

ALCANTARA, Juliana Nascimento de. **A Formação continuada de professores na perspectiva da Educação Inclusiva:** desvelando os fios dessa trama. 2014. 230 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Sergipe. São Cristóvão, 2014. Disponível em: <<https://ri.ufs.br/handle/riufs/4659>>. Acesso em: 27 set. 2024.

ALVES, Fábio Júnio, *et al.* Análise comportamental aplicada para o tratamento do autismo: Uma revisão sistemática das tecnologias assistivas. **Revista Multidisciplinar de Acesso Aberto**, 8: 118664-118672, 2020. Disponível em: <[https://digitalcommons.usu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=sped\\_stures](https://digitalcommons.usu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=sped_stures)>. Acesso em: 09 out. 2023.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais:** DSM -5 -TR. 5, texto revisado. Porto Alegre: Artmed Editora LTDA, 2023.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho:** ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

ARAUJO, Luiz Alberto David; COSTA FILHO, Waldir Macieira da. A Lei 13.146/2015 (O Estatuto da Pessoa com Deficiência ou a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa Com Deficiência) e sua Efetividade. **Direito e Desenvolvimento**, [S. L.], V. 7, N. 13, P. 12–30, 2017. DOI:

10.26843/direitoedesenvolvimento.v7i13.298. Disponível em: <<https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/298>>. Acesso em: 23 nov. 2024.

ARIAS, Víctor B.; GÓMEZ, Laura E.; MORÁN, M<sup>a</sup> Lucía. *et al.* Does Quality of Life Differ for Children With Autism Spectrum Disorder and Intellectual Disability Compared to Peers Without Autism?. **J Autism Dev Disord**, v. 48, p. 123–136, 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.1007/s10803-017-3289-8>>. Acesso em: 14 out. 2024.

AYAN, Steve. **Autismo**. 2. ed. São Paulo: Duetto Editorial, 2012.

AYDOS, Valéria. Agência e subjetivação na gestão de pessoas com deficiência: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo. **Horiz. antropol.** v. 22, n.46, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-71832016000200012>>. Acesso em: 21 out. 2024.

BAHIA, Melissa Santos. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência**. [Audiolivro]. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. 112 p. Disponível em: <<https://ria.ufrn.br/handle/123456789/2673>>. Acesso em: 18 out. 2024.

BAPTISTA, Claudio Roberto; JESUS, Denise Meyrelles de; CAIADO, Katia Regina Moreno. **Inclusão e escolarização: múltiplas perspectivas**. Porto Alegre: Mediação, 2006.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011, 229 p.

BECK, Aaron T.; DAVIS, Denise D.; FREEMAN, Arthur. **Terapia cognitiva dos transtornos da personalidade**, 3<sup>a</sup>. ed. (p.17- 53). Porto: Mês de Conscientização sobre o Autismo. 2017.

BENJAMIN, Walter. **Sobre o conceito da história**. In: Obras Escolhidas I: magia e técnica, arte e política. 10. ed. Trad.: Sérgio Paulo Rouanet. São Paulo: Brasiliense. 1996, p.229.

BIANCHI, Vilma Aparecida; ABRÃO, Jorge Luís Ferreira. A construção histórica do

Autismo. **Brazilian Journal of Health Review**, Curitiba, v. 6, n. 2, p.5260-5277, mar./apr., 2023. Disponível em: <<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/58018>>. Acesso em: 09 ago. 2024.

BLEY, Daniel; VERNAZZA-LICHT, Nicole. La multiplicité des usages du terme de "Qualité de vie". **Prévenir - Cahiers d'étude et de réflexion**, v. 33, p. 7-14, 1997. Disponível em: <<https://amu.hal.science/hal-01976527/>>. Acesso em: 10 out. 2024.

BOBSIN, Tamara Sarate. **Emprego apoiado como direcionador à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: análise do gerenciamento intraorganizacional**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, 2020. 89f. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/handle/1/7696>>. Acesso em: 10 nov. 2024.

BORBA, Maria Eduarda Cavalcanti de Melo et al. Desafios e necessidades de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**. vol. 23, n. 7, 2023. Disponível em: <<https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/13304>>. Acesso em: 29 out 2023.

BRASIL. Código Civil. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Atualizado pela Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), inclui art. 1.783-A. Disponível em:<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 17 abr. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Manual para atendimento de pessoas no espectro autista**. Brasília, DF: CNJ, 2022. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/04/manual-de-atendimento-a-pessoas-com-transtorno-do-espectro-autista-final-23-05-22.pdf>>. Acesso em: 29 nov. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Pesquisa Pessoas com deficiência no Poder Judiciário**. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/pesquisa-pcd-no-pj.pdf>>. Acesso em: 23 nov. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 146, n. 164, p. 3-5, 26 ago. 2009. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. Inclusão Social e Trabalho. **Revista Eletrônica Do TRT-PR**. Inclusão Social e Trabalho. Curitiba: TRT-9ª Região, v.12, n. 124, Setembro, 2023 - 294p. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/8734882>>. Acesso em: 26 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, De 24 De Julho De 1991**. D.O.U. de 14.8.1998. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm)>. Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 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 n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, 2012. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)>. Acesso em: 20 set. 2023.

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: seção 1, Brasília, DF, p. 2, 7 jul. 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm)>. Acesso em: 20 set. 2023.



**BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 155, n. 158, p. 1, 15 ago. 2018. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm)>. Acesso em: 15 abr. 2025.

**BRASIL. Lei nº 13.977, de 8 de janeiro de 2020.** Institui a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (CIPTEA). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2020. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L13977.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13977.htm)>. Acesso em: 21 nov. 2024.

**BRASIL. Lei nº 14.992, de 2024.** Integra bases de dados para inserção de autistas no mercado de trabalho. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/lei/l14992.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14992.htm)>. Acesso em: 23 nov. 2024.

**BRASIL. Ministério da Saúde.** Diretrizes de Atenção à Reabilitação da Pessoa com Transtornos do Espectro do Autismo, 2014. Disponível em: <[https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes\\_atencao\\_reabilitacao\\_pessoa\\_autismo.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes_atencao_reabilitacao_pessoa_autismo.pdf)>. Acesso em: 06 out. 2024.

**BRASIL. Política Nacional de Educação Especial.** Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. MEC/SEESP, Brasília, 1994.  
**BRASIL. Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva.** Brasília: MEC/SEESP, 2008.

**BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Processo nº TST-AIRR-10796-36.2019.5.15.0036.** Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, DF, 30 mar. 2022. Disponível em: <<https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2021&numProcInt=255409&dtaPublicacaoStr=01/04/2022%2007:00:00&nia=7820247>>. Acesso em: 23 nov. 2024.

**CALHÃO FILHO, Luiz Antônio Viudes. As dificuldades enfrentadas pelas empresas atuantes no ramo da construção civil e o direito dos**

**deficientes físicos e mentais à inclusão social através da sua inserção no mercado de trabalho, como ferramenta de garantia da função social da Lei nº 8.213/91.** 2016. 47 f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho e Previdenciário) – Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/11533/1/51400048.pdf>>. Acesso em: 27 nov. 2024.

CARMELLO, Eduardo. **Gestão da Singularidade** – Alta performance para equipes e líderes diferenciados, 1ª Edição. Editora Gente, 2013.

CASE-SMITH, Jane; ARBESMAN, Marian. Evidence-based review of interventions for autism used in or of relevance to occupational therapy. **Am. J. Occup. Ther.**, [S.l.], v.62, n.4, p.416-429, 2008. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18712004/>>. Acesso em: 25 set. 2024.

CASTRO, Shamyr Sulyvan *et al.* Acessibilidade aos serviços de saúde por pessoas com deficiência. **Rev Saúde Pública**, São Paulo, v. 45, n.1, p. 99-105, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rsp/a/JmzdmXDzwZ48DJGB8xnrvCN/>>. Acesso em: 10 ago. 2024.

CELLARD, André. **A análise documental.** In: A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis: Editora Vozes, 2012. p. 295-316.

CHAMMAS, Cristiane Benedetti; HERNANDEZ, José Mauro da Costa. A Neurodiversidade Como Vantagem Competitiva. XLVI Encontro da ANPAD, **EnANPAD**, Versão Online, p. 2177-2576, 2022. Disponível em: <<https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/876e1c59023b1a0e95808168e1a8ff89.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2024.

CHARLTON, James I. **Nothing About Us Without Us: The Struggle for the Recognition of a Human Rights Approach to Disability Issues.** Berkeley: University of California Press, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática.** 3. ed. São Paulo: Makron Books; Pearson, 2000.

COELHO, Vera Pires; ORNELAS, José. Os contributos do emprego apoiado para a integração das pessoas com doença mental. **Análise Psicológica**, v. 28, n. 3, p. 465-478, 2010. Disponível em: <<http://publicacoes.ispa.pt/index.php/ap/article/view/316>>. Acesso em: 20 nov. 2024.

CONJUR. **Desafios enfrentados pelo autista e seus familiares no meio ambiente do trabalho**. 2024. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2024-abr-11/desafios-enfrentados-pelo-autista-e-seus-familiares-no-meio-ambiente-do-trabalho/>>. Acesso em: 21 nov. 2024.

CORREALE, Cinzia; BORGI, Marta; CIRULLI, Francesca; LAGHI, Fiorenzo; TRIMARCO, Barbara; FERRARO, Maurizio; VENEROSI, Aldina. The impact of health and social services on the quality of life in families of adults with Autism Spectrum Disorder (ASD): A focus group study. **Brain Sciences**, v. 12, n. 2, p. 177, 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.3390/brainsci12020177>>. Acesso em: 12 out. 2024.

COSTA, Aline Maria Gomes Massoni da; BRANDÃO, Eric Scapim Cunha. As alterações promovidas pela Lei nº 13.146/2015 na teoria das incapacidades. **Revista de Estudos e Debates**, v. 2, n. 1, p. 218-235, 2016. Disponível em: <<https://www.tjrj.jus.br/documents/10136/3543964/artigo-interdicao.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2024.

COSTA, Virginia Helena Ferreira da. Tradução Observações sobre a Personalidade autoritária, de Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson e Sanford. **Trans/Form/Ação**, v.44, n.02, p.345-384, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/trans/a/Bk9wmPK365wdDdNDVBqTSFm/>>. Acesso em: 20 nov. 2024.

COTTENCEAU, Hélène; ROUX, Sylvie; BLANC, Romuald.; LENOIR, Pascal.; BONNET-BRILHAULT, Frédérique.; BARTHÉLÉMY, Catherine. Quality of life of adolescents with autism spectrum disorders: comparison to adolescents with diabetes. **Eur Child Adolesc Psychiatry**, v. 21, n. 5, p. 289-96, 2012. Disponível em:

<<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22382494/>>. Acesso em: 15 out. 2024.

CROCHÍK, José Leon. Preconceito e Inclusão. **Web Mosaica revista do Instituto Cultural Judaico Marcchagall**, v.3 n.1, 2011. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/index.php/webmosaica/article/view/22359/13016>>. Acesso em: 17 out. 2024.

CUNHA, Eugênio. **Autismo e inclusão: psicopedagogia e práticas educativas na escola e na família**. Digitaliza Conteúdo, 2020.

DA SILVA, Adriel Pereira. **Um estudo sobre as melhores práticas para a inclusão de profissionais com transtorno do espectro do autismo – TEA no ambiente corporativo**. MBA em Gestão de Pessoas da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, São Leopoldo, 2020. Disponível em: <[http://repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/9897/Adriel%20Pereira%20da%20Silva\\_.pdf?sequence=1](http://repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/9897/Adriel%20Pereira%20da%20Silva_.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 20 out. 2024.

DA SILVA, Maria da Conceição Alves et al. Ações de desenvolvimento sustentável no aspecto social para pessoas com Transtorno do Espectro Autista: revisão integrativa. **Observatório De La Economía Latinoamericana**, v. 21, n. 11, p. 22918-22929, 2023. Disponível em: <<https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/2320>>. Acesso em: 20 abr. 2025.

DE ARAÚJO, Adriana Silvino; DOURADO, Jakson Luís Galdino. Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a empregabilidade: entre a formação e a inclusão. Perspectivas em Diálogo: **Revista de Educação e Sociedade**, v. 9, n. 20, p. 291-306, 2022. Disponível em: <<https://periodicos.ufms.br/index.php/persdia/article/view/15378>>. Acesso em: 19 out 2023.

DE AZEVEDO, Flávia Chiapetta. **Autismo e psicanálise: o lugar possível do analista na direção do tratamento**. Curitiba: Juruá, 2011.

DE MELLO, Celso Antônio Bandeira. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3ª ed. 21ª tir. São Paulo: Malheiros, 2012.

DE OLIVEIRA, Maria Eduarda Santos. Inclusão e Diversidade: práticas no ambiente corporativo. **E-Race**, n. 13, 2024. Disponível em: <<http://revista.universo.edu.br/index.php?journal=erac&page=article&op=view&path%5B%5D=13778>>. Acesso em: 16 out. 2024.

DOS SANTOS, Débora Wanderley Pereira dos. **A inclusão de crianças autistas na pré-escola de João Pessoa: um estudo sobre as práticas pedagógicas inclusivas**. Repositório Institucional da UFPB, Monografia (Graduação em Pedagogia), Campus I - Centro de Educação (CE), 2017. Disponível em: <[https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/3463?locale=pt\\_BR](https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/3463?locale=pt_BR)>. Acesso em: 20 out. 2023.

FARO, Julio Pinheiro; MARQUES, Fabiano Lepre. O princípio da dignidade da pessoa humana: Um conceito a partir da teoria da justiça como equidade de John Rawls. **Derecho y Cambio Social**, v. 11, n. 36, 2014. Disponível em: <<http://derechoycambiosocial.org/index.php/revista/article/view/1669>>. Acesso em: 20 abr. 2025.

FELIZARDO, Pâmela Stafin Dambrosi; RONCHI, Fabiola Stela.; ROBAINA, Graciela Alves Rodrigues. Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e impacto no clima organizacional (CO). **Rev. FAE**, v. 1, p. 159-176, Curitiba, 2016. Disponível em: <<https://revistafae.fae.emnuvens.com.br/revistafae/article/view/412/296>>. Acesso em: 18 out. 2024.

FERREIRA, Giselle Coutinho; TOMAN, Alexandre. Educação Especial e Inclusão: O que Mostram as Iniciativas de Formação Continuada?. **Revista Docência e Cibercultura**, [S. l.], v. 4, n. 3, p. 367–386, 2020. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/re-doc/article/view/54811>>. Acesso em: 28 set. 2024.

FERRIGON, Phillip; TUCKER, Kevin. Person-First Language vs. Identity-First Language: An examination of the gains and drawbacks of Disability Language in society. **Journal of Teaching Disability Studies**, v. 1, p. 1-12, 2019. Disponível em: <<https://jtds.commonsgc.cuny.edu/person-first-language-vs-identity->

first-language-an-examination-of-the-gains-and-drawbacks-of-disability-language-in-society/>. Acesso em: 21 nov. 2024.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, set. 2000. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-75902000000300003>>. Acesso em: 12 out. 2024.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução Joice Elias Costa – 3ª ed. – Porto Alegre: Artmed, 2009. 405 p.

FONSECA, Vitor da. **Dificuldades de aprendizagem**: abordagem neuropsicológica e psicopedagógica ao insucesso escolar. 4. ed. Lisboa: Âncora Editora, 2008.

FORTUNATO, Ana Rita Jesus. **A importância do Método TEACCH na inclusão de uma criança autista Estudo de Caso**. Dissertação de Mestrado. Universidade do Algarve (Portugal), 2015. Disponível em: <https://www.proquest.com/openview/0792ec76b1d4163701f18cd3924fbc13/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>. Acesso em: 20 ago. 2024.

FOUCAULT, Michel. Introdução. **A problematização moral dos prazeres**. História da sexualidade 2: o uso dos prazeres. Rio de Janeiro: Graal, 2007. p. 7-32.

FRANÇA, Manoel Silva. **A Gestão da Singularidade e Subjetividade nas Organizações**. Monografia Bacharel em Administração da Universidade Federal do Maranhão, 50f, São Luís, 2013. Disponível em: <<https://monografias.ufma.br/jspui/handle/123456789/175>>. Acesso em: 19 out. 2024.

FREITAS, Fernanda Aparecida Ferreira de *et al.* Habilidades comunicativas de crianças com transtorno do espectro autista: percepção clínica e familiar. **Revista CEFAC**, v. 23, n. 4, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rcefac/a/Ttf5dFz7ZWb83vDCgcpwYgx/>>. Acesso em: 11 out. 2023.

FREUD, Sigmund. **O Mal-Estar na Civilização**. Rio de Janeiro: Imago, 1997. (Original work published 1930).

GAIATO, Mayra Helena Bonifácio; ZOTESSO, Marina Cristina; SILVEIRA, Rodrigo da Rossa; FERREIRA, Lidiane. Análise do comportamento aplicada ao autismo embasada em estratégias naturalísticas: revisão da literatura. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, 15(10), 2022. Disponível em: <<https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/10919>>. Acesso em: 10 out. 2023.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, Paulyane T.M. LIMA, Leonardo H.L.; BUENO, Mayza K.G.; ARAÚJO, Liubiana A.; SOUZA, Nathan M. Autismo no Brasil, desafios familiares e estratégias de superação: revisão sistemática. **Jornal de Pediatria**, v. 91, n. 2, 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.jpmed.2014.08.009>>. Acesso em: 12 out. 2024.

GRENAWALT, Teresa Ann; BRINC, Emily A; Kesselmayer, Rachel Friefeld, *et al.* Autism in the workforce: A case study. **Journal of Management & Organization**. p. 1-16, 2020. Disponível em: <<https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-management-and-organization/article/abs/autism-in-the-workforce-a-case-study/D9B97F5F74094A3C1BB9FADA601D7467>>. Acesso em: 10 jul. 2024.

GUEDES, Camila Medeiros Gotardo; UVO, Mariana Ferraz Conti. A Importância Da Intervenção Precoce No Tea: Revisão Sistemática Da Literatura. **Anais Eletrônico XII EPCC, UNICESUMAR - Universidade Cesumar**, 2021. Disponível em: <<https://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/123456789/9425/1/Camila%20Medeiros%20Gotardo%20Guedes.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2023.

GUGUSHVILI, Alexi; GRUE, Jan; DOKKEN, Therese; FINNVOLD, Jon Erik. No evidence that social-democratic welfare states equalize valued

outcomes for individuals with disabilities. **Social Science & Medicine**, v. 339, p. 116361, 2023. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37951055/>>. Acesso em: 16 out. 2024.

GUIMARÃES, Andréa Carmen *et al.* Cuidado e Qualidade de Vida em Pessoas com TEA. In: Rocha ESC, Toledo NN, Pina RMP, Pereira RSF, Souza ES. (Orgs.). **Enfermagem no cuidado à saúde de populações em situação de vulnerabilidade**: volume 1. Brasília, DF: Editora ABen; 2022. p. 116-20. Disponível em: <<https://doi.org/10.51234/aben.22.e11.c13>>. Acesso em: 15 ago. 2024.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Ação Afirmativa, Autoritarismo E Liberalismo No Brasil De 1968. **Novos Estudos**, 2015. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/nec/a/wBKmhhWSZ4dVbLV4LRkxYkz/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 20 out. 2023.

GUIMARÃES, Jairo de Carvalho; COELHO, Ana Benedita Meneses de Carvalho. Políticas públicas, pessoas com deficiência e emprego formal: uma análise sob a COVID-19. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 13, n. 3, p. 454-473, 2023. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/57015>>. Acesso em: 27 nov. 2024.

HAMMES, Isabel Cristina; NUERNBERG, Adriano Henrique. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 35, p. 768-780, 2015. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pcp/a/ztSt94MWTdrLyQSXHQ6PnyB/>>. Acesso em: 26 nov. 2024.

HORKHEIMER, Max; ADORNO, Theodor W. **Dialética do Esclarecimento**: Fragmentos Filosóficos. Tradução de Guido Antônio de Almeida. Rio de Janeiro: Zahar, 1985.

HOLANDA, Amanda de Paula Leite. **Tempos e reflexões históricos acerca do conceito de autismo**. 2023. 32 f. Monografia (Licenciatura em Pedagogia) — Universidade de Brasília, Brasília, 2023. Disponível em: <<https://bdm.unb.br/handle/10483/37384>>. Acesso em: 16 ago. 2024.



HSIAO, Yun-Ju. Autism Spectrum Disorders: Family Demographics, Parental Stress, and Family Quality of Life. **Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities**, [S.l.], v. 15, n. 2, p. 70-79, 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.1111/jppi.12232>>. Acesso em: 10 out. 2024.

INSTITUTO JÔ CLEMENTE. **Campanha Autismo 2023: Mais Informação, Menos Preconceito**. Disponível em: <<https://ijc.org.br/campanha-autismo-2023>>. Acesso em: 21 nov. 2024.

JORNAL FOLHA DE PERNAMBUCO. **Pernambuco inaugura primeira pizzaria apenas com funcionários com Down**. 07 out. 2024. Disponível em: <<https://www.folhape.com.br/economia/pernambuco-sedia-primeira-pizzaria-down-do-mundo-lancamento-sera/365157/>>. Acesso em: 17 out. 2024.

JUSBRASIL. **Inclusão de pessoas com transtorno do espectro autista na sociedade e mercado de trabalho**. 2024. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-inclusao-das-pessoas-do-espectro-autistas-no-mercado-de-trabalho/2485413815>>. Acesso em: 21 nov. 2024.  
KINJO, Keita. Diversity and Inclusion Index with Networks and Similarity: Analysis and its Application. **arXiv**, v.1, 2024. Disponível em: <<https://arxiv.org/pdf/2410.05668>>. Acesso em: 18 out. 2024.

KOFMAN, Fred. **Liderança e propósito: a nova lógica de uma liderança inspiradora**. São Paulo: Alta Books, 2018.

KOYS, Daniel J.; DECOTIIS, Thomas A. Inductive measures of psychological climate. **Human Relations**, v. 44, p. 265-285, 1991. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/376705307/Koys-Decottis-1991-Inductive-Measure-of-Psychological-Climate>>. Acesso em: 19 out. 2024.

LADAU, Emily. **Why Person-First Language Doesn't Always Put The Person First**. Retrieved May 1st, 2015. Disponível em: <<https://mcie.org/think-inclusive/why-person-first-language-doesnt-always-put-the-person-first/>>. Acesso em: 20 nov. 2024.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de**

**metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LARA, Luiz Fernando. A Gestão de Pessoas e o Desafio da Inclusão das Pessoas com Deficiência: Uma Visão Antropológica da Deficiência. **Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe)**, v. 11, n.3, 2013. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/230463811.pdf>>. Acesso em: 19 out. 2024.

LAGE, Sandra Regina Moitinho; LUNARDELLI, Rosane Suely Alvares; KAWAKAMI, Tatiana Tissa. Capacitismo e suas formas de opressão nas ações do dia a dia. **Encontros Bibli**, [s. l.], v. 28, 2023. Disponível em: <<https://doi.org/10.5007/1518-2924.2023.e93040>>. Acesso em: 20 out. 2024.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra. Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho: Uma Nova Questão de Pesquisa para os Brasileiros. **Revista Gestão e Sociedade**, v. 9, n. 22, p. 853-868, 2015. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/40052/inclusao-de-autistas-no-mercado-de-trabalho--uma-nova-questao-de-pesquisa-para-os-brasileiros>>. Acesso em: 10 out 2023.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. O Processo de Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho. **Revista, Economia & Gestão**, v.17, n. 48, p. 141-156, v 2017. Disponível em: <<https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p141-156>>. Acesso em: 17 jul. 2024.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra; FILHO, José Carlos Lázaro da Silva; NISSEL, Katrin Maria. Inclusão Produtiva de Pessoas com Autismo: o Caso da Auticon. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, [S. l.], v. 9, n. 3, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.9771/23172428rigs.v9i3.33565>>. Acesso em: 21 out. 2024.

LEMONS, Emellyne Lima de Medeiros Dias. et al., Inclusão de crianças autistas: um estudo sobre interações sociais no contexto escolar. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.20, n.1, 117-130, 2014. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/rbee/a/GS4c9BPW9PW8ZqzBGjx7Kzj/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 11 ago. 2024.

LIEBOWITZ, Cara. **I am disabled**: On identity-first versus people-first language. *The Body is not an Apology*, v. 12, 2015. Disponível em: <<https://dfwhcfoundation.org/wp-content/uploads/2018/10/I-am-Disabled.-On-Identity-First-Versus-People-First-Language-TBISNAA.pdf>>. Acesso em: 29 nov. 2024.

LIMA, Súsi. M. Barcelos; ALBANO, Adriana Graffée Burns. Um estudo sobre clima e cultura organizacional na concepção de diferentes autores. **Revista do CCEI**, v. 6, n. 10, p. 33-40, ago. 2002. Disponível em: <<https://pt.slideshare.net/slideshow/um-estudo-sobre-clima-e-cultura-organizacional-ssi-m-barcelos-e-lima-adriana-gaffre-burns-albano/2806874>>. Acesso em: 4 nov. 2024.

LIMA, Rossano Cabral. A construção histórica do autismo (1943-1983). **Ci. Huma. e Soc. em Rev.** RJ, EDUR, vol. 36, 1, jul/ dez, 2014. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/348169211\\_A\\_construcao\\_historica\\_do\\_autismo\\_1943-1983\\_The\\_historical\\_construction\\_of\\_autism\\_1943-1983](https://www.researchgate.net/publication/348169211_A_construcao_historica_do_autismo_1943-1983_The_historical_construction_of_autism_1943-1983)>. Acesso em: 10 ago. 2024.

LÔBO, Márcio Martins Bites. **Lei Brasileira de Inclusão**: análise da construção da lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência. Brasília: Universidade de Brasília, 2016. Disponível em: <[https://www.oasisbr.ibict.br/vufind/Record/UNB-2\\_ed41b26556eccfe9e2771bcaed823c97](https://www.oasisbr.ibict.br/vufind/Record/UNB-2_ed41b26556eccfe9e2771bcaed823c97)>. Acesso em: 20 nov. 2024.

LOPES, Bruna Alves. Autismo, Narrativas Maternas e Ativismo dos Anos 1970 a 2008. **Revista Brasileira de Educação Especial**, [s. l.], v. 26, n. 3, p. 511-526, jul. 2020. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1980-54702020v26e0169>>. Acesso em: 11 ago. 2024.

LOUREIRO, Vitor da Silva *et al.* Transtorno do espectro autista: análise e considerações a partir da ótica da neuropsicopedagogia clínica sobre o diagnóstico precoce e instrumentos validados no Brasil. **Rev Saúde.com**,

[S. 1.], v. 18, n. 2, 2022. Disponível em: <<https://periodicos2.uesb.br/index.php/rsc/article/view/9039>>. Acesso em: 17 ago. 2024.

MALAVAZZI, Dante Marino. *et al.* Análise do comportamento aplicada: Interface entre ciência e prática? **Perspectivas**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 218-230, 2011. Disponível em: <[https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S2177-35482011000200007&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S2177-35482011000200007&script=sci_abstract&tlng=pt)>. Acesso em: 30 mai. 2023.

MARFINATI, Anahi Canguçu; ABRÃO, Jorge Luís Ferreira. Um percurso pela psiquiatria infantil: dos antecedentes históricos à origem do conceito de autismo. **Estilos da Clínica** [S. l.], v. 19, n. 2, p. 244-262, 2014. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/estic/article/view/83866>>. Acesso em: 10 ago. 2024.

MARTIN, Andrew J.; STOCKLER, Martin. Quality-of-life assessment in health care research and practice. **Eval Health Prof.** v. 21, n. 2, p. 141-56, 1998. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/016327879802100202>>. Acesso em: 13 out. 2024.

MARTINS, José de Souza. **Exclusão social e a nova desigualdade**. São Paulo: Paulus, 1997.

MARTINS, Juliana dos Santos. Contribuições da Análise do Comportamento Aplicada (ABA) para adaptação escolar de crianças pré-escolares com autismo. **Guaiaca UFPEL**. 2020. Disponível em: <<https://guaiaca.ufpel.edu.br/handle/prefix/6173>>. Acesso em: 16 out 2023.

MARQUES, Marcelo Filipe Carvalho. **Agenda 2030: objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS) da ONU: desafios ao desenvolvimento tecnológico e à inovação empresarial**. 2020. Disponível em: <<https://repositorio.ipl.pt/server/api/core/bitstreams/9a8828b7-e94f-42ef-896b-3c8c8c5caea2/content>>. Acesso em: 19 abr. 2025.

MASON, David; McCONACHIE, Helen; GARLAND, Deborah; PETROU, Alex; RODGERS, Jacqui; PARR, Jeremy R. Predictors of quality of life for autistic adults. **Autism Research**, v. 11, n. 8, p. 1138-1147, 2018. Disponível em: <<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6220831/>>. Acesso em: 14 out. 2024.

MEERTENS, Roel; PETTIGREW, Thomas F. “**Será o racismo subtil mesmo racismo?**” in VALA, Jorge. (org.) *Novos Racismos: Perspectivas Comparativas*. Oeiras, Celta editora, 1999, p. 11-29.

MELAURO, Igor Aparecido. **Autismo no mercado de trabalho: a importância da inclusão**. Trabalho de Conclusão de Curso. (Curso Superior de Tecnologia de Gestão de Recursos Humanos) - Fatec Franca. “Dr. Thomaz Novelino”, 2024. Disponível em: <<http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/29477>>. Acesso em: 19 abr. 2025.

MELICIO, Rose Kelly Irene Santos da Conceição; VENDRAMETTO, Oduvaldo. **Autista no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Edgard Blucher, 2021, 106 p.

MELICIO, Rose Kelly Irene Santos da Conceição; VENDRAMETTO, Oduvaldo; COSTA NETO, Pedro Luiz Oliveira. Autistic in the labor market: a comparison and measurement of the production capacity of autistic versus neurotypical people. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 10, n. 6, p. e26110615760, 2021. Disponível em: <<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/15760>>. Acesso em: 26 set. 2024.

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de Cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. São Paulo: LTr, 2010. 240p.

METTS, Robert Lyle. **Disability issues, trends and recommendations for the World Bank**. Washington, DC, 2000. Disponível em: <<https://documents1.worldbank.org/curated/en/503581468779980124/pdf/multi0page.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2024.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo;

BUSS, Paulo Marchiori. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, 2000. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csc/a/MGNbP3WcnM3p8KKmLSZVddn#>>. Acesso em: 10 out. 2024.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001. Disponível em: <[https://www.faed.udesc.br/arquivos/id\\_submenu/1428/minayo\\_\\_2001.pdf](https://www.faed.udesc.br/arquivos/id_submenu/1428/minayo__2001.pdf)>. Acesso em: 29 nov. 2024.

MULHOLLAND, Caitlin Sampaio. Dados pessoais sensíveis e a tutela de direitos fundamentais: uma análise à luz da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/18). **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 19, n. 3, p. 159-180, 2018. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8697583>>. Acesso em: 20 abr. 2025.

NETO, Ari Gonçalves *et al.* Ações afirmativas para inserção das pessoas com transtorno do espectro autista (TEA) no mercado de trabalho. **Revista Transformar**, v. 14, n. 1, p. 181-193, 2020. Disponível em: <<http://www.fsj.edu.br/transformar/index.php/transformar/article/view/403>>. Acesso em: 19 out 2023.

NETO, Flávio da Cruz. A Inclusão De Pessoas Com Autismo No Mercado De Trabalho. **Repositório Universitário da Ânima**. 2023. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/34425>>. Acesso em: 25 out. 2023.

OLINDA, Antonia Gomes de *et al.* **Transtorno do Espectro Autista: Direitos Fundamentais**. Belém: Neurus, 2023, 37p. Disponível em: <<https://deposita.ibict.br/bitstream/deposita/428/2/TRANSTORNO%20D%20O%20ESPECTRO%20AUTISTA%20-%20direitos%20fundamentais%20-%20cap%20c3%20aditulo%20de%20livro.pdf>>. Acesso em: 29 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **A nova Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da OMS entra em vigor**. 2022. Disponível em: <<https://www.paho.org/en/news/11-2-2022-whos-new>>.

international-classification-diseases-icd-11-comes-effect>. Acesso em: 15 ago. 2024.

PALM, Juliana Chaves. **Os empregados públicos responsáveis por pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA):** estudo da aplicação analógica do art. 98, § 2º e § 3º, da Lei 8.112, de 1990. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito)-Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: <<https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/24981>>. Acesso em: 18 abr. 2025.

PRICE, Devon. **Unmasking autism:** The power of embracing our hidden neurodiversity. Hachette UK, 2022.

RADAR SIT. **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (PCD).** Disponível em <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em: 18 ago. 2024.

REIS, Clara Aguiar; VELLOSO, Eduarda Barbosa; PAULA, Giovana Tassi de.; ALTAF, Joyce Gonçalves. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: Estudo de caso em um hospital particular de Juiz de Fora–MG. **Tópicos em Administração**, v. 32, p. 73, 2018. Disponível em:

<[https://www.poisson.com.br/livros/adm/volume32/Topicos\\_em\\_Administracao\\_vol32.pdf](https://www.poisson.com.br/livros/adm/volume32/Topicos_em_Administracao_vol32.pdf)>. Acesso em: 20 out. 2024.

ROCHA, Eucenir Fredini.; BRUNELLO, Maria Inês Britto. **Avaliação Qualitativa em Terapia Ocupacional: princípios, métodos e técnicas de coleta de dados.** In: CAVALCANTI, A.; GALVÃO, C. Terapia Ocupacional: fundamentação e prática. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011. Disponível em: <<https://repositorio.usp.br/item/001741945>>. Acesso em: 26 set. 2024.

ROCHA, Luiz Renato Martins da; OLIVEIRA, Jáima Pinheiro de. Análise textual pormenorizada da Lei Brasileira de Inclusão. **Práxis Educativa**, v. 17, e19961, 2022. Disponível em: <<https://revistas.uepg.br/index.php/praxiseducativa/article/view/19961>>. Acesso em: 22 nov. 2024.

RODRIGUES, Caroline Kurowski. **Percepção do autista e sua inclusão nas organizações**: "Nada sobre nós, sem nós". 2023. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-24102023-154930/>>. Acesso em: 26 set. 2024.

SAN PEDRO VALLEY. **Dia Mundial da Conscientização do Autismo: 86,4% nunca receberam treinamentos sobre neurodiversidade no ambiente de trabalho**. Disponível em: <<https://sanpedrovalley.org.br/dia-mundial-da-conscientizacao-do-autismo-864-nunca-receberam-treinamentos-sobre-neurodiversidade-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 22 nov. 2024.

SANTANA, Beatriz Gomes; GOMES, Ana Cristina. A revisão da Lei Brasileira de Inclusão e as falhas na sua aplicação. **Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca**, v. 4, n. 1, 2019. Disponível em: <<https://www.revista.direitofranca.br/index.php/icfdf/article/view/917>>. Acesso em: 23 nov. 2024.

SANTOS, Cleyson Nathanael dos; BRAZ, Helena Maria Fagundes dos Santos. Gestão da diversidade: uma questão de responsabilidade social?. **Entrepreneurship**, v. 2, n. 2, p. 44-53, 2018. **Companhia Brasileira de Producao Cientifica**. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/333740475\\_Gestao\\_da\\_diversidade\\_uma\\_questao\\_de\\_responsabilidade\\_social](https://www.researchgate.net/publication/333740475_Gestao_da_diversidade_uma_questao_de_responsabilidade_social)>. Acesso em: 10 out. 2024.

SANTOS, Jessica; MACHADO, Letícia Vier; DOMINGUES, Eliane. Um olhar psicanalítico acerca do autismo: revisão bibliográfica. **Estilos da Clínica**, [S. l.], v. 25, n. 2, p. 322-338, 2020. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/estic/article/view/160616>>. Acesso em: 10 ago. 2024.

SANTOS, Ligia Bugelli Hermano. **Inclusão social pelo trabalho**: estudo comparativo entre as políticas públicas de saúde mental do Brasil e da Inglaterra. 2016. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/7/7141/tde->



12052017-161633/en.php. Acesso em: 21 ago. 2024.

SARAIVA, Maria Laura. **Neurodiversidade**: duas empresas contam como é ter colaboradores autistas em sua força de trabalho. Forbes, 2021. Disponível em:

<<https://forbes.com.br/carreira/2021/04/neurodiversidade-duas-empresas-contam-como-e-ter-colaboradores-autistas-em-sua-forca-de-trabalho/>>.

Acesso em: 19 out. 2024.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: Construindo uma Sociedade para Todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SAVALL, Ana Carolina Rodrigues; DIAS, Marcelo. **Transtorno do espectro autista**: do conceito ao processo terapêutico. São José/SC: FCEE, 2018. 152 p.

SAWAIA, Bader. “**Introdução: exclusão ou inclusão perversa**” in SAWAIA, Bader (org.). As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social. 6.a. Petrópolis: Vozes, 2006, p. 7-13.

SCHALL, Carol. M, *et al.* Intervenções de emprego para indivíduos com TEA: A eficácia relativa do emprego apoiado emprego apoiado com ou sem treinamento prévio do Projeto SEARCH. **Revista de Autismo e Transtornos do Desenvolvimento**, 45: 3990-4001, 2015. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25791125/>>. Acesso em: 15 ago. 2024.

SCHALOCK, Robert L.; VERDUGO, Miguel Angel.; GÓMEZ, Laura E. Evidence based practices in the field of intellectual and developmental disabilities: an international consensus approach. **Eval Program Plann.** v. 34, p. 273–82, 2011. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2010.10.004>>. Acesso em: 15 out. 2024.

SELLERGREN, Bird E. **Neurodiversity, equity, inclusion**: autism, employment, & organizational change. Dissertação (Mestrado em Antropologia) – San Francisco State University, San Francisco, 184f, 2024. Disponível em: <<https://scholarworks.calstate.edu/downloads/9z903689b>>. Acesso em: 20 out. 2024

SILVA, Adriel Pereira da. Um estudo sobre as melhores práticas para a inclusão de profissionais com transtorno do espectro do autismo–TEA no ambiente corporativo. **Repositório Digital da Biblioteca da Unisinós, MBA**, 2020. Disponível em: <<http://repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/9897>>. Acesso em: 25 set. 2024.

SILVA, Cleverson Ramom Carvalho; FRANCO, David Silva. Diversidade Em Foco: uma análise crítica a partir de um site popular sobre administração. **Caderno de Administração**, v. 30, n. 1, p. 31-46, 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.4025/cadadm.v30i1.55987>>. Acesso em: 12 out. 2024.

SILVA, Josimery; NOBRE, Vera; NUNES, Edilon. **Inclusão das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Instituto Federal do Amapá, Laranjal do Jari, AP, 2022. 40f. Disponível em: <<https://repositorio.ifap.edu.br/jspui/handle/prefix/762>>. Acesso em: 15 nov. 2024.

SILVA, Millena Alicia Oliveira. **O benefício de prestação continuada como garantia da dignidade da pessoa humana com transtorno do espectro autista**: uma análise à luz da atuação da 13ª Vara Federal da Subseção Judiciária de Mossoró/RN. 2024. Disponível em: <<https://repositorio.ufersa.edu.br/bitstreams/0ebfeddf-0283-438e-9fd2-26816824f976/download>>. Acesso em: 19 abr. 2025.

SOUTO, Maely Sacramento de; GOMES, Ewerlin Bruna Neves; FOLHA, Débora Ribeiro da Silva Campos. Educação Especial e Terapia Ocupacional: Análise de Interfaces a Partir da Produção de Conhecimento. **Revista Brasileira de Educação Especial**. v. 24, n. 4, p. 583-600, 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbee/a/Dr3YPW7M9H6QJGztWB5qtyB/abstract/?lang=pt#ModalTutors>>. Acesso em: 23 ago. 2024.

SOUZA, Jeniffer Farias de. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: limites e possibilidades do emprego apoiado como referência de

política pública anticapacitista. 2022. Disponível em: <<https://tede.unisantos.br/handle/tede/7928>>. Acesso em: 21 nov. 2024.

SOUZA, Rafaella Cavalari de; LOPES, Tayná Thamires Duque. **Transtorno Do Espectro Autista E A Inclusão No Mercado De Trabalho**: um estudo qualitativo na cidade de Belo Horizonte. PUC Minas, Monografia, 53f, 2020. Disponível em: <<http://bib.pucminas.br:8080/pergamumweb/vinculos/0000b8/0000b8d9.pdf>>. Acesso em: 24 set. 2024.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Decisões do STJ em prol da acessibilidade e de outros direitos da pessoa com deficiência**. STJ, 2024. Disponível em: <[SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. \*\*Dos Direitos da Pessoa com Deficiência, sob a ótica do STF e do STJ\*\*. JusBrasil, 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia-sob-a-otica-do-stf-e-do-stj/2660844085>>. Acesso em: 20 nov. 2024.](https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2024/22092024-Decisoes-do-STJ-em-prol-da-acessibilidade-e-de-outros-direitos-da-pessoa-com-deficiencia.aspx#:~:text=Acessibilidade%20na%20pauta%20do%20Judici%C3%A1rio&text=Tendo%20a%20acessibilidade%20como%20um,e%20tr%C3%AAs%20estagi%C3%A1rios%20com%20defici%C3%Aancia.> a.>. Acesso em: 01 dez. 2024.</p></div><div data-bbox=)

TEIXEIRA, Juliana Cristina; OLIVEIRA, Josiane Silva de; DINIZ, Ana; MARCONDES, Mariana Mazzini. Inclusão e Diversidade na Administração: manifesta para o futuro-presente. **Revista de Administração de Empresas**, v. 61, n. 3, p. 1-11, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-759020210308>>. Acesso em: 16 out. 2024.

TERRA, Ricardo Nogueira; GOMES, Claudia Gomes. Inclusão escolar: carências e desafios da formação e atuação profissional. **Revista Educação Especial**, v. 26, n. 45, p. 109-123, 2013. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=313128573008>>. Acesso em: 27 set. 2024.

THOMAS, Roosevelt. R. **Beyond race and gender: unleashing the power of your total work force by managing diversity**. New York: Amacom, 1991.

TISMOO. **Dia Mundial da Conscientização do Autismo: Mais Informação, Menos Preconceito**, 2023. Disponível em: <<https://tismoo.us/tag/dia-mundial-de-conscientizacao-do-autismo>>. Acesso em: 21 nov. 2024.

TREIS, Manoella Cará; PEDRON, Cristiane Drebes. A Percepção dos Autistas Sobre a Inclusão no Mercado de Trabalho Brasileiro: São Políticas De Cotas O Suficiente? **Revista Humanidades & Inovação**, v. 10, n. 18, 2023. Disponível em: <<https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/9762>>. Acesso em: 26 set. 2024.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VAN BREE, Marc C. M. **A macro-environmental analysis of competitive employment for individuals with autism spectrum disorder**. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Texas State University, San Marcos, 140f, 2019. Disponível em: <<https://digital.library.txst.edu/server/api/core/bitstreams/3cb0758d-a69e-40ff-ac25-64681da53aa0/content>>. Acesso em: 20 out. 2024.

VÉLEZ, María Clara Henao; GUERRERO, Leidy Joanne Sandoval. **Diversidad e inclusión: perspectiva de género en organizaciones multiculturales**. Universidad Eafit Escuela De Administración, Maestría En Desarrollo Humano Organizacional, 38f, 2024. Disponível em: <<https://repository.eafit.edu.co/bitstreams/8a1d4af0-26e4-432e-a9d5-a5b35eeb0866/download>>. Acesso em: 18 out. 2024.

VERAS, Paulo Roberto Miranda; DE CASTRO, Raimundo Márcio Mota. Acesso de pessoas com autismo no mercado de trabalho / Access to the labor market for people with autism. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 7, n. 10, 2021. Disponível em:

<<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/37119>>. Acesso em: 20 out. 2024.

VIANA, Rui Gustavo Camargo. O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/15): avanços e retrocessos. **Revista Jurídica UNIGRAN**, v. 20, p. 83-96, 2018. Disponível em: <<http://www.pergamum.fw.uri.br/acervo/77970>>. Acesso em: 23 nov. 2024.

VIEIRA, Adriane (coord.). **Identidade e subjetividade na gestão de pessoas**. Curitiba: Juruá, 2007.

WALKOWIAK, Emmanuelle. Neurodiversity of the workforce and digital transformation: The case of inclusion of autistic workers at the workplace. Technological Forecasting and Social Change. **Technological Forecasting & Social Change**, v. 168, 2021. Disponível em: <[https://diversityatlas.io/wp-content/uploads/2023/08/2021-Neurodiversity-of-the-workforce-and-digital-transformation\\_-The-case-of-inclusion-of-autistic-workers-at-the-workplace.pdf](https://diversityatlas.io/wp-content/uploads/2023/08/2021-Neurodiversity-of-the-workforce-and-digital-transformation_-The-case-of-inclusion-of-autistic-workers-at-the-workplace.pdf)>. Acesso em: 20 out. 2024.

WEBBER, Zwelibanzi Sam. Perceptions of Valuing Diversity and Inclusion in South African Retail Stores. WORK-IN-PROGRESS BOOKLET, 17 **International Business Conference**, 2024. Disponível em: <<https://internationalbusinessconference.com/wp-content/uploads/2024/09/IBC-2024-WIP-Booklet-Final.pdf#page=138>>. Acesso em: 19 out. 2024.

WEHMAN, Paul. *et al.* Efeitos de uma intervenção baseada no empregador sobre os resultados de emprego para jovens com necessidades significativas de apoio devido ao autismo. **Rev Autismo**, 21: 276-290, 2017. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27154907/>>. Acesso em: 16 ago. 2024.

YORK, Lisa; KABANI, Saniha; RABALAIS, Caroline B.; BAKER, Marquis; SHILOH, Matthew *et al.* Fear, hesitation, and resistance: Georgia educators' responses to divisive concepts legislation. **Education Policy Analysis Archives**, v. 32, 2024. Disponível em:

<<https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/8339>>. Acesso em: 18 out. 2024.

YUAN, Luís Felipe de Meneses. **A inserção dos autistas no mercado de trabalho carioca**. Monografia (Graduação em Administração) – Centro de Ciências Sociais, Departamento de Administração, PUC-Rio, 2017. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/33685/33685.PDF>>. Acesso em: 16 ago. 2024.

ZANITELLI, Leandro Martins. A lei de cotas para pessoas portadoras de deficiência nas empresas brasileiras: impacto e possíveis alternativas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, p. 2085-2094, 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.org/pdf/csc/2013.v18n7/2085-2094/pt>>. Acesso em: 26 nov. 2024.

## **ANEXOS**

## **ANEXO E - Declaração de inexistência de plágio ou autoplágio**

Eu, Adelma Araújo Dantas, declaro para os devidos fins que esse trabalho de Dissertação, que tem como título AUTISMO: OS DESAFIOS PARA A INSERÇÃO DE ADULTOS COM TEA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL, não constitui plágio ou autoplágio, total ou parcial, tal como definidos pela legislação de direitos autorais em vigor no Brasil, Lei 9.610, de 19 de fevereiro de 1998.

Declaro, ainda, estar ciente da possibilidade de reprovação do estudo citado, da aplicação de sanções administrativas e judiciais, caso seja constatado qualquer forma de plágio ou autoplágio.

Orlando/FL/USA, 05 de fevereiro de 2025.



---

Pesquisadora (discente VCCU)  
CPF XXX.XXX.XXX-XX



## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Abordagens, 18

Aceitação, 18

Acessibilidade, 46

Ambiente, 29

Analítico, 226

Autismo, 12

Autonomia, 131, 136

Autorregulação, 99

### B

Barreiras, 29, 94

### C

Caráter, 226

Compatível, 30

Competências, 48

Comportamentos, 20

Comunidades, 18

Conceitos, 141

Conscientização, 96

Contemporaneidade, 49

Convergência, 224

Criativo, 48

Cultura, 93

### D

Defesa, 18

Deficiência, 18

Desafiador, 101

Descritivo, 226

Desestimulado, 18

Dificuldades, 23

Dignidade, 17

Diretrizes, 100

Discriminação, 31

Distinção, 19

Diversidade, 45

Domicílio, 44

## **E**

Econômicos, 140

Efetiva, 94

Efetividade, 25

Empírico, 227

Empregabilidade, 50

Entrevistas, 226

Espectro, 224

Estereotipados, 20

Estigmas, 134

Estímulos, 92

Estruturação, 40

Étnico, 133

Evoluções, 22

Exigências, 95

Experiências, 130

Exploração, 43

Expressão, 17

## **G**

Gênero, 133

## **H**

Habilidades, 20

Histórica, 25

Historicamente, 17

Humana, 17

Humanizar, 143

Humanos, 28

## **I**

Identidade, 18

Inalienável, 19

Incentivos, 140

Inclusão, 12

Indispensável, 49

Indivíduos, 18

Inovação, 135

Instituições, 42

Integrante, 19

Interações, 20

Intersetoriais, 227

## **J**

Jurídico, 17

## **L**

Linguísticos, 18

## **M**

Marginalizado, 17

Mercado, 12

Modalidades, 102

Modulação, 96

Movimentos, 21

## **N**

Normativa, 17

## **O**

Observação, 97

Ordenamento, 17

## **P**

Padrões, 20

Particularidades, 105

Permanência, 22

Políticas, 12

Profissionais, 47

Progressão, 227

Psicológicas, 142

Públicas, 12

## **Q**

Qualidade, 40

## **R**

Realidade, 18

Reflexões, 17

Repetitivos, 20

Restritivos, 20

## **S**

Sensibilização, 224

Sensorial, 98

Singulares, 103

Sociedade, 28

Sólida, 226

Superação, 105

Suporte, 21

## **T**

Terapeutas, 101

Terminologia, 17

Trabalho, 17

Trabalho, 12

Transitório, 18

# **AUTISMO: OS DESAFIOS PARA A INSERÇÃO DE ADULTOS COM TEA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL**

Revista REASE chancelada pela Editora Arché.

São Paulo- SP.

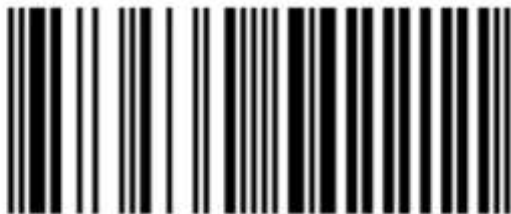
Telefone: +55(11) 5107- 0941

<https://periodicorease.pro.br>

[contato@periodicorease.pro.br](mailto:contato@periodicorease.pro.br)

# **AUTISMO: OS DESAFIOS PARA A INSERÇÃO DE ADULTOS COM TEA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL**

**CBL**



9786560542211