

TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA) E O MERCADO DE TRABALHO: ASPECTOS JURÍDICOS E O COMBATE AO CAPACITISMO

AUTISM SPECTRUM DISORDER (ASD) AND THE LABOR MARKET: LEGAL ASPECTS AND THE FIGHT AGAINST ABLEISM

Ana Clara Mendes Lima ¹
Arthur Braga de Souza ²

LIMA, Ana Clara Mendes; DE SOUZA, Arthur Braga. **Transtorno do Espectro Autista (TEA) e o mercado de trabalho: aspectos jurídicos e o combate ao capacitismo**. 26 páginas. Trabalho de conclusão de curso de graduação em Direito – Centro Universitário UNINORTE, Rio Branco. 2026.

RESUMO

Introdução. O presente trabalho tem como intuito central analisar o paradoxo entre o elevado potencial de contribuição dos indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e as persistentes barreiras que impedem sua plena inserção no mercado de trabalho e no serviço público brasileiro. O foco reside na equiparação legal do TEA à pessoa com deficiência e na ineficácia da lei frente ao preconceito atitudinal. **Objetivo.** O objetivo é estudar as barreiras jurídicas e sociais que configuram o capacitismo no ambiente laboral, compreendendo o impacto dessas condutas na saúde mental do trabalhador autista (notadamente o *burnout* autista), analisar a tutela jurídica assegurada pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência e a Lei Berenice Piana, e, por fim, propor estratégias eficazes para a equidade de oportunidades. **Método.** O método utilizado será o exploratório e bibliográfico, utilizando-se técnicas de pesquisa exploratória para coletar e analisar dados de legislação, doutrina e jurisprudência, a fim de estabelecer uma base íntima e técnica sobre o tema, permitindo uma maior absorção de informações acerca do conteúdo abordado. **Resultados.** Demonstra-se que o capacitismo, manifestado pela negação de adaptações razoáveis e por estereótipos, é a principal causa da exclusão e do esgotamento ocupacional (*burnout* autista). As condutas discriminatórias, como a recusa injustificada de contratação e a falta de suporte, são passíveis de indenização por dano moral e enquadramento criminal, conforme o Artigo 88 da Lei Brasileira de Inclusão. **Conclusão.** A inclusão

¹ Discente do 9º período do curso de bacharelado em Direito pelo Centro Universitário Uninorte.

² Docente do Centro Universitário Uninorte. Graduado em Direito pelo Centro Universitário Uninorte. Pós-Graduado em Direito Processual Civil pela Universidade Cândido Mendes. Servidor Público Federal do Tribunal Regional Federal da 1ª Região. Coordenador-Adjunto e Professor do Curso de Direito do Centro Universitário Uninorte

efetiva transcende o cumprimento de cotas, exigindo um compromisso ético e civilizatório das empresas e do Estado para transformar ambientes de trabalho, priorizando o suporte especializado (como o *job coach*) e o respeito à neurodiversidade como elementos essenciais para a justiça social.

Palavras-chave: Transtorno do Espectro Autista (TEA); mercado de trabalho; capacitismo; dano moral; inclusão legal.

ABSTRACT

Introduction. The main purpose of this paper is to analyze the paradox between the high potential contribution of individuals with Autism Spectrum Disorder (ASD) and the persistent barriers that impede their full insertion into the Brazilian job market and public service. The focus lies on the legal equivalence of ASD to disability and the law's ineffectiveness against attitudinal prejudice. **Objective.** The objective is to study the legal and social barriers that constitute ableism in the workplace, understanding the impact of these conducts on the mental health of the autistic worker (notably autistic burnout), analyzing the legal protection assured by the Statute of the Person with Disability and the Berenice Piana Law, and finally, proposing effective strategies for equality of opportunity. **Method.** The method used will be exploratory and bibliographic, utilizing exploratory data collection techniques to analyze legislation, doctrine, and jurisprudence, aiming to establish a technical basis on the theme and allow greater absorption of information about the content covered. **Results.** It is demonstrated that ableism, manifested by the denial of reasonable accommodations and by stereotypes, is the main cause of exclusion and occupational exhaustion (autistic burnout). Discriminatory conducts, such as unjustified refusal to hire and lack of support, are liable for compensation for moral damages and criminal classification, according to Article 88 of the Brazilian Inclusion Law. **Conclusion.** Effective inclusion transcends quota compliance, requiring an ethical and civilizing commitment from companies and the State to transform work environments, prioritizing specialized support (such as the job coach) and respect for neurodiversity as essential elements for social justice.

Keywords: Autism Spectrum Disorder (ASD); labor market; ableism; moral damages; legal inclusion.

INTRODUÇÃO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) representa uma condição complexa do neurodesenvolvimento que, por sua natureza espectral, abrange uma vasta e heterogênea gama de manifestações. Caracterizado por déficits persistentes na comunicação e interação social e pela presença de padrões restritos e repetitivos de comportamento, o TEA tem sido objeto de profunda reavaliação científica. Nas últimas décadas, a visão patologizante cedeu espaço a um entendimento que abraça

a neurodiversidade como parte da experiência humana, desmistificando o autismo e expandindo o foco da ciência para as demandas de inclusão social e autonomia. O diagnóstico, fundamentado no modelo dimensional do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5), impõe o desafio de garantir o suporte adequado, que varia desde o Nível 1 (suporte mínimo) até o Nível 3 (suporte substancial).

A relevância do tema transcende o campo da saúde e da educação, posicionando-se no centro do debate sobre direitos humanos e justiça social. A luta pela autonomia do indivíduo autista, que não se encerra na infância, torna imperativa a discussão sobre sua participação plena na vida adulta, o que inclui, essencialmente, o acesso ao trabalho. Nesse sentido, o ordenamento jurídico brasileiro estabeleceu um marco civilizatório com a promulgação da Lei nº12.764/12 (Lei Berenice Piana), que equiparou o indivíduo com TEA à pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. Tal equiparação é a base legal que assegura o direito à não discriminação, ao acesso a políticas públicas e à reserva de vagas (cotas) no mercado formal e no serviço público, conforme previsto no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº13.146/15).

Entretanto, a existência da lei não garante a sua efetividade. A inclusão profissional das pessoas com TEA é um dos temas mais desafiadores da contemporaneidade, visto que o potencial de contribuição da neurodiversidade — manifestado em habilidades como o foco aprofundado, o detalhismo e o raciocínio lógico — choca-se com a realidade da exclusão. O problema central reside no capacitismo, que se traduz em barreiras atitudinais, preconceito e falta de adaptações razoáveis nos ambientes de trabalho. O estigma, por sua vez, impõe um custo psicológico gravíssimo, levando ao fenômeno do burnout autista e comprometendo a saúde mental do trabalhador.

Dessa forma, o presente trabalho se propõe a analisar, sob uma perspectiva interdisciplinar e técnica, a Problemática Central que permeia essa realidade: Apesar do reconhecimento legal do Transtorno do Espectro Autista (TEA) como deficiência para todos os efeitos (Lei Berenice Piana) e da evidência de potenciais cognitivos singulares que agregam valor ao mercado de trabalho, observa-se uma persistente e elevada taxa de desemprego e subutilização da mão de obra autista. Diante deste cenário, questiona-se: Como o capacitismo institucional e atitudinal, manifesto pela ausência de acomodações razoáveis e pela incompreensão das necessidades

neurodiversas, opera como a principal barreira à efetiva inserção e permanência do indivíduo com TEA no mercado de trabalho formal brasileiro, e qual o papel do suporte especializado e das políticas de inclusão na superação do custo em saúde mental (como o *burnout* autista, esgotamento ocupacional) imposto por ambientes laborais não adaptados?

A reflexão sobre o tema, portanto, transcende a análise do texto legal, focando na transformação de paradigmas e na urgência de um compromisso ético, social e civilizatório para a consolidação de uma sociedade verdadeiramente justa e inclusiva.

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E CONCEITUAL DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma complexa condição do neurodesenvolvimento que se manifesta por déficits persistentes na comunicação social, na interação e por padrões de comportamento, interesses ou atividades restritos e repetitivos. Suas características, que emergem na primeira infância, persistem ao longo da vida e variam significativamente entre os indivíduos. O conceito de "espectro" reflete essa heterogeneidade clínica, abrangendo uma ampla gama de habilidades e níveis de gravidade. Este capítulo tem como objetivo estabelecer uma sólida base teórica, discorrendo sobre a conceituação, classificação, etiologia multifatorial e os critérios diagnósticos do TEA, além de abordar os seus aspectos legais e o papel das intervenções precoces.

1.1 CONCEITUAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DO TEA: O MODELO DO DSM-5

A presente análise aborda comportamentos caracterizados pela insistência em rotinas e padrões inflexíveis, que podem gerar grande angústia diante de pequenas alterações no cotidiano, manifestando-se como uma rigidez de pensamento que exige a execução de tarefas em uma sequência exata. Adicionalmente, observa-se a presença de interesses altamente restritos e fixos, notáveis pela sua intensidade ou foco anormais; um exemplo seria uma fascinação incomum por aspiradores de pó ou a dedicação de tempo excessivo a um tópico específico, como a história de um determinado sistema de transporte. Por fim, a reatividade sensorial atípica a estímulos

do ambiente, que pode se manifestar em hiper ou hiporreatividade, é igualmente relevante, incluindo desde uma aversão extrema a sons altos e texturas de alimentos ou roupas, até uma aparente indiferença à dor ou à temperatura.

A unificação diagnóstica pelo DSM-5 substituiu a classificação anterior em subtipos (Autismo Clássico, Síndrome de Asperger e DGD-SOE) por uma abordagem dimensional que utiliza especificadores de nível de suporte. Essa mudança reflete uma compreensão mais precisa de que o TEA é um espectro contínuo, onde as manifestações variam em intensidade e não em categorias distintas. Os níveis de suporte, de 1 (necessita de suporte) a 3 (necessita de suporte muito substancial), servem como um guia para a intensidade das necessidades do indivíduo, mas não definem o seu potencial ou prognóstico.

1.2 ETIOLOGIA DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA: UMA PERSPECTIVA MULTIFATORIAL

A causa do Transtorno do Espectro Autista (TEA) é considerada multifatorial, resultado da complexa interação entre fatores genéticos e ambientais, em vez de uma única causa. A pesquisa atual se afasta da busca por um único culpado e foca na interação dinâmica entre a predisposição biológica e as influências do ambiente. A hereditariedade do TEA é substancial. A pesquisa aponta para uma etiologia genética heterogênea e complexa, que inclui genes de alto impacto, como os de síndromes genéticas raras, embora estes respondam por apenas uma pequena porcentagem dos casos.

A grande maioria dos casos de TEA é considerada poligênica, ou seja, resultado da combinação de múltiplos genes de baixo risco, cada um contribuindo com uma pequena parte para o risco total. Mutações de novo, que ocorrem espontaneamente, também têm sido identificadas em uma parcela significativa dos casos. A epigenética estuda como o ambiente pode influenciar a expressão dos genes e sugere que fatores ambientais podem "ligar" ou "desligar" genes, afetando o desenvolvimento neural e potencialmente aumentando o risco de TEA em indivíduos geneticamente suscetíveis.

O TEA também é associado a diferenças neurobiológicas. Estudos têm observado padrões de crescimento cortical atípicos, disfunções no sistema de neurotransmissores (como serotonina, glutamato e GABA) e diferenças em estruturas

cerebrais como o cerebelo e a amígdala. Essas diferenças sugerem que o TEA é uma condição com bases biológicas complexas, que afetam a forma como o cérebro processa informações e se conecta com o ambiente. É importante ressaltar que os fatores ambientais não "causam" o autismo de forma isolada, mas agem como modificadores de risco para indivíduos com predisposição genética.

Os estudos têm focado em fatores de risco pré-natais e perinatais, como a idade avançada dos pais (tanto paterna quanto materna), certas condições de saúde da mãe durante a gestação (como diabetes gestacional, obesidade e deficiências nutricionais, em especial a falta de ácido fólico), a exposição a certos medicamentos (como o ácido valproico) ou infecções virais durante o período pré-natal. Complicações no parto, como prematuridade, baixo peso ao nascer, hipóxia e outras, também têm sido associadas a um risco mais elevado de TEA. A compreensão atual é que o autismo é uma condição neurobiológica complexa, cujo surgimento é o resultado de uma intrincada dança entre a vulnerabilidade genética e as influências do ambiente.

1.3 INCIDÊNCIA E CRITÉRIOS DIAGNÓSTICOS

A prevalência do TEA tem aumentado de forma significativa nas últimas décadas. Se antes era considerado raro, com uma estimativa de 1 em 2.000 crianças, pesquisas mais recentes, especialmente nos Estados Unidos, indicam que a incidência pode chegar a 1 em cada 36 crianças, embora no Brasil a estimativa seja de 1 em 100. Essa ascensão é atribuída a uma combinação de fatores, incluindo: maior conscientização pública e profissional, melhora nos instrumentos de rastreamento e as mudanças nos critérios diagnósticos. O transtorno afeta mais meninos do que meninas, com uma proporção de aproximadamente 4:1.

O diagnóstico é essencialmente clínico, sem exames biológicos específicos para o autismo. Ele é realizado por profissionais de saúde qualificados (como neuropediatras, psiquiatras infantis ou psicólogos clínicos) e baseia-se na observação do comportamento da criança e nas entrevistas com os pais. O processo diagnóstico leva em conta os critérios estabelecidos em manuais como o DSM-5 e a Classificação Internacional de Doenças (CID-11), considerando a frequência, intensidade e duração dos sintomas, além do nível de comprometimento do indivíduo em seu desenvolvimento e funcionamento social. Ferramentas padronizadas como o *Autism*

Diagnostic Observation Schedule (ADOS - Escala de Observação para o Diagnóstico de Autismo) e a *Autism Diagnostic Interview-Revised* (ADI-R - Entrevista de Diagnóstico de Autismo Revisada) são frequentemente utilizadas para auxiliar na avaliação, pois fornecem uma observação estruturada do comportamento social e comunicativo.

1.4 O PAPEL DAS INTERVENÇÕES PRECOCES

A neuroplasticidade, a capacidade do cérebro de se reorganizar e formar novas conexões neurais, é mais intensa nos primeiros anos de vida. As intervenções precoces capitalizam essa maleabilidade do cérebro para promover o desenvolvimento e mitigar os desafios associados ao TEA. O objetivo não é "curar" o autismo, mas sim maximizar o potencial de cada indivíduo, capacitando-o com habilidades de comunicação, socialização e autonomia.

Dentre as abordagens terapêuticas mais relevantes, destacam-se a Análise do Comportamento Aplicada (ABA), uma intervenção baseada em evidências que utiliza princípios do comportamento para ensinar habilidades sociais, comunicativas e de vida diária de forma sistemática e intensiva, com foco no reforço positivo e na repetição para consolidar comportamentos adaptativos. Outra abordagem é o Modelo Denver de Intervenção Precoce (ESDM), desenvolvido especificamente para crianças muito jovens (12 a 48 meses), que combina princípios da ABA com uma abordagem desenvolvimentista, utilizando o brincar e as rotinas diárias para promover a interação social e a comunicação de forma lúdica e natural.

Por fim, o Floortime (DIRFloortime®), uma abordagem relacional e baseada no desenvolvimento que foca em seguir a liderança da criança e engajar-se em suas atividades de forma interativa. O objetivo do Floortime é expandir os "círculos de comunicação" da criança, incentivando a reciprocidade emocional e a resolução de problemas de forma compartilhada.

A eficácia dessas intervenções é amplamente reconhecida, e a literatura aponta que seu impacto é maior quando iniciadas o mais cedo possível, idealmente antes dos cinco anos de idade.

1.5 ASPECTOS LEGAIS E OS DIREITOS DA PESSOA COM TEA NO BRASIL

A evolução da compreensão sobre o Transtorno do Espectro Autista no Brasil foi acompanhada por uma transformação no arcabouço legal, que passou do modelo médico, focado na "cura", para o modelo social da deficiência, que prioriza a inclusão e a garantia de direitos. A legislação brasileira, portanto, é um reflexo direto dessa mudança de paradigma, reconhecendo que as barreiras enfrentadas por pessoas no espectro não são apenas biológicas, mas também sociais e estruturais.

O ponto central dessa evolução é a Lei nº 12.764/12, a Lei Berenice Piana. Essa legislação estabeleceu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Seu avanço mais significativo reside na equiparação da pessoa com TEA a uma pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. Essa equiparação, embora não categorize o autismo como uma doença, é um instrumento jurídico que garante o acesso a um vasto leque de proteções, incluindo as previstas no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/15). Isso significa, na prática, que o indivíduo com autismo tem direitos em áreas fundamentais como saúde, educação, transporte, moradia e assistência social, buscando mitigar as barreiras que historicamente impediam sua participação plena na sociedade.

No entanto, a criação de leis é apenas o primeiro passo. A sua implementação e fiscalização ainda representam grandes desafios. Muitas famílias ainda enfrentam dificuldades para que os direitos previstos em lei sejam, de fato, respeitados, seja pela falta de capacitação de profissionais, seja pela resistência de instituições públicas e privadas em oferecer os suportes necessários.

A equiparação legal do Transtorno do Espectro Autista (TEA) à deficiência garantiu, historicamente, uma série de direitos de acessibilidade e mobilidade. A pessoa com TEA tem direito à isenção de impostos na compra de veículos novos, incluindo o IPI, o ICMS e o IOF, e, em alguns estados, também o IPVA. Para obter esses benefícios, é necessária a apresentação de um laudo médico que comprove a condição. O veículo, embora possa ser conduzido por um responsável legal, deve ser destinado ao uso exclusivo da pessoa com TEA, visando garantir seu acesso a terapias e atividades sociais.

É fundamental, no entanto, estar ciente de que o cenário legislativo é dinâmico. A recente Reforma Tributária (PLP 68/2024) trouxe mudanças significativas, restringindo a isenção de impostos (IBS e CBS) na compra de veículos apenas para pessoas com TEA de nível de suporte 2 ou 3. Isso gerou uma distinção na legislação, excluindo os autistas com nível de suporte 1 do benefício, além de também restringir

a isenção a deficiências que afetam a locomoção. Apesar disso, um novo Projeto de Lei (PLP 88/25) já foi aprovado em comissão na Câmara dos Deputados com o objetivo de reverter essa restrição e ampliar a isenção para incluir também pessoas com TEA de nível 1 de suporte. Essa proposta ainda passará por outras comissões e precisará ser aprovada pelo Plenário da Câmara e do Senado para se tornar lei, refletindo um debate legislativo ativo sobre o tema.

Apesar dos avanços, a maioria das leis ainda se concentra na infância e na adolescência, um problema que o Projeto de Lei 3717/20 busca corrigir. A proposta tem como objetivo garantir que os direitos da pessoa com deficiência se estendam a indivíduos com TEA após os 18 anos, assegurando que os desafios do autismo, que não cessam com a maioridade, continuem a ser amparados pela legislação em áreas como saúde especializada e capacitação profissional. A aprovação desse projeto é considerada vital para preencher uma lacuna legal e garantir o pleno desenvolvimento de adultos no espectro. A inclusão no mercado de trabalho e no serviço público é uma das áreas mais importantes para a autonomia de adultos no espectro. Pessoas com TEA têm o direito de concorrer a vagas reservadas (cotas) para pessoas com deficiência, conforme a legislação vigente. Para isso, a condição deve ser comprovada por meio de um laudo médico, conforme os requisitos do edital. Além do acesso às cotas, a legislação assegura condições especiais durante a realização das provas, como tempo adicional, salas com menor estímulo sensorial, auxílio para preenchimento de gabarito e acesso facilitado aos locais de prova.

1.5.1 O Benefício de Prestação Continuada (BPC/LOAS)

O Benefício de Prestação Continuada (BPC) é um dos instrumentos mais importantes de amparo social para pessoas com TEA no Brasil. Este benefício, regido pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS - Lei nº 8.742/1993), assegura o pagamento de um salário mínimo mensal para a pessoa com deficiência que comprove não possuir meios de se manter ou de ter sua subsistência provida por sua família.

O Benefício de Prestação Continuada (BPC) não é uma aposentadoria, o que significa que não exige contribuições prévias ao INSS. Para que uma pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) tenha direito ao benefício, dois critérios principais devem ser atendidos: a condição de deficiência e a vulnerabilidade social.

A comprovação da condição de deficiência para o TEA é feita através de um laudo médico que ateste a condição e seu impacto na capacidade de o indivíduo se manter. Já a vulnerabilidade social é verificada pela renda familiar per capita, que deve ser inferior a 1/4 do salário mínimo vigente. Para isso, a família precisa ter o Cadastro Único (CadÚnico) devidamente atualizado.

O processo de solicitação do BPC, que deve ser feito junto ao INSS, envolve uma avaliação conjunta, composta por uma avaliação social e uma perícia médica. Mesmo para o TEA de nível de suporte 1, há o direito de solicitar o benefício, embora a aprovação dependa da análise individualizada do impacto da condição na vida do requerente. Uma particularidade importante do benefício é que, se mais de um membro da família for elegível ao BPC, o benefício de um não é contabilizado no cálculo da renda familiar para a solicitação do outro.

O BPC é uma ferramenta vital para garantir a dignidade e o suporte financeiro a famílias de baixa renda com membros no espectro, especialmente considerando os custos elevados de terapias e tratamentos.

A legislação brasileira tem evoluído para garantir a inclusão e os direitos das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Essa estrutura legal busca formalizar a proteção e a autonomia desses indivíduos em diversas esferas da vida, desde o acesso a serviços até o mercado de trabalho.

A Lei nº 14.016/20 é um complemento importante ao Estatuto da Pessoa com Deficiência, pois garante explicitamente o atendimento prioritário a pessoas com TEA em estabelecimentos públicos e privados, como bancos e supermercados. Essa medida visa proporcionar um atendimento mais ágil e adequado às suas necessidades específicas. Para enfrentar o desafio da deficiência oculta, a Lei Romeo Mion (Lei nº 13.977/2020) instituiu a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea), um documento oficial que facilita o reconhecimento imediato do direito a serviços prioritários e ajuda a evitar constrangimentos em filas. Complementando essa identificação, a Lei Cordão de Girassol (Lei nº 14.624/2023) reconhece o cordão de girassol como um símbolo nacional para a identificação de pessoas com deficiências não visíveis, garantindo a elas prioridade de atendimento em diversos serviços.

No campo da educação, a legislação brasileira, incluindo a Lei Berenice Piana (Lei nº 12.764/2012) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), assegura o direito à educação inclusiva em escolas regulares. Isso implica que as

instituições são obrigadas a aceitar a matrícula e a fornecer suporte educacional necessário, o que pode incluir a presença de um profissional de apoio escolar, quando indicado. Na área da saúde, a Política Nacional de Proteção garante o direito ao diagnóstico precoce, tratamento e terapias pelo Sistema Único de Saúde (SUS), abrangendo abordagens essenciais como as baseadas em Análise do Comportamento Aplicada (ABA).

A inclusão no mercado de trabalho e no serviço público é uma área vital para a autonomia de adultos no espectro. Pessoas com TEA têm o direito de concorrer a vagas reservadas (cotas) para pessoas com deficiência. Para isso, a condição deve ser comprovada por meio de um laudo médico, conforme os requisitos do edital do concurso. Além disso, a legislação assegura condições especiais durante a realização das provas, como tempo adicional, salas com menor estímulo sensorial e auxílio para preenchimento de gabarito. Por fim, o Projeto de Lei 3717/20 busca corrigir uma lacuna legal ao garantir que os direitos da pessoa com deficiência se estendam a indivíduos com TEA após os 18 anos, assegurando que os desafios do autismo continuem amparados pela legislação em áreas como saúde especializada e capacitação profissional, preenchendo uma lacuna que atualmente concentra a maioria das leis na infância e adolescência.

2 A INCLUSÃO E OS DESAFIOS NO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM TEA

O debate sobre o Transtorno do Espectro Autista tornou-se um assunto relevante nos últimos anos, migrando do foco clínico para a garantia de direitos e a participação social. Nesse contexto, a inclusão da pessoa com TEA no mercado de trabalho emerge como um ponto central para a promoção de sua autonomia, dignidade e plena cidadania. Embora o autismo seja legalmente equiparado à deficiência no Brasil (o que assegura direitos como a Lei de Cotas), a efetiva inserção profissional ainda é marcada por desafios complexos que envolvem barreiras atitudinais, sociais e a necessidade de adaptações específicas.

2.1A INSERÇÃO PROFISSIONAL DE INDIVÍDUOS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA): POTENCIALIDADES, BARREIRAS E A URGÊNCIA DO SUPORTE INCLUSIVO

A inserção profissional de Indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho formal representa um ponto crucial para a garantia de sua autonomia e plena participação social, exigindo uma análise detalhada das potencialidades e das barreiras estruturais existentes. A neurodiversidade inerente ao espectro traduz-se em competências profissionais valiosas, que, com o suporte adequado, constituem um diferencial competitivo robusto para as organizações. As características nucleares do TEA, frequentemente rotuladas como déficits, podem se manifestar no ambiente laboral como foco aprofundado, atenção minuciosa ao detalhismo e estrita adesão a procedimentos, qualificações ideais para setores como Tecnologia da Informação (TI), programação e controle de qualidade. O interesse restrito (hiper foco) é, assim, canalizado para o domínio especializado de um assunto, conferindo excelência e desempenho em funções de longo prazo. Adicionalmente, o pensamento lógico e a capacidade de pensar "fora da caixa" fomentam a resolução de problemas de maneira criativa e contribuem significativamente para a inovação no ambiente corporativo.

Contudo, a concretização desse potencial é sistematicamente obstaculizada por fatores estruturais e, principalmente, pelo estigma social e barreiras atitudinais. A literatura especializada aponta que o preconceito e a falta de conhecimento sobre as necessidades e habilidades dos profissionais autistas resultam em discriminação no ambiente de trabalho, culminando em oportunidades limitadas de emprego e subutilização de talentos. O preconceito se manifesta de forma complexa, impedindo que o mercado de trabalho valorize as habilidades únicas do autista e, ao mesmo tempo, gerando medo e insegurança nos empregadores quanto aos desafios sociais e de adaptação. O estigma é um obstáculo mais difícil de ser combatido do que as barreiras físicas, pois reside na visão estereotipada sobre o autismo adulto e na crença equivocada de que a pessoa com deficiência é menos capaz.

Essa interpretação errônea dos comportamentos do autista — como a dificuldade de comunicação social, o contato visual atípico ou a rigidez de pensamento — leva ao julgamento de falta de interesse ou grosseria. Sobre essa questão, a Juíza do Trabalho Adriana Manta afirma que as principais barreiras para a inclusão de autistas nas empresas são "atitudinais - comportamentos que acabam por gerar exclusão", ressaltando que o que falta é, muitas vezes, "conhecimento e relacionamento interpessoal empático".

Os empregadores frequentemente impõem obstáculos, como a exigência de

um diagnóstico formal para a contratação via cotas. Além disso, a inclusão é gravemente dificultada pela ausência de adaptações razoáveis no ambiente de trabalho e pela carência de treinamento adequado para gestores e colegas, o que compromete a integração e a colaboração eficaz. A ausência de políticas claras de inclusão e o preconceito estruturalmente enraizado contribuem para a exclusão desses profissionais. Propostas legislativas buscam mitigar essas falhas, visando a criação de uma Política Nacional de Inclusão que ofereça incentivos fiscais às empresas e garanta apoio especializado.

Para catalisar uma inclusão efetiva, é imperativo que empregadores, equipes de Recursos Humanos e profissionais de suporte adotem abordagens sensíveis, adaptativas e individualizadas, que contemplem as singularidades dessa população. O papel do psicólogo ou *job coach* (mediador de inclusão profissional) é crucial para o manejo estratégico dos desafios profissionais, demandando uma prática focada no desenvolvimento do autoconhecimento e potencialidades, priorizando os repertórios já estabelecidos e os "pontos fortes" (como criatividade, foco e memória), e incentivando o indivíduo a identificar suas habilidades e sua contribuição potencial para a organização. É essencial a avaliação individualizada das adaptações, reconhecendo que as necessidades de acomodação não são uniformes e auxiliando o indivíduo a construir a autonomia para solicitar os ajustes necessários ao seu bem-estar e conforto sensorial, como flexibilização de horários, ajuste de iluminação ou uso de fones de ouvido.

O suporte deve contemplar a complexa tomada de decisão sobre a divulgação do diagnóstico, auxiliando o profissional na avaliação do contexto organizacional para a transparência da condição, além de considerar as diferenças de gênero e cultura ao abordar o tema. A implementação de suporte humano e estrutural, por meio da conscientização sobre o TEA, treinamento adequado e designação de um mentor de apoio, é fundamental para criar oportunidades equitativas e promover um ambiente de trabalho acolhedor e acessível. A valorização e a promoção da inclusão ativa de pessoas autistas no mercado de trabalho transcende o benefício individual, atuando como um catalisador para o desenvolvimento das equipes, estimulando a inovação e convergindo para a construção de sociedades mais justas e equitativas.

2.2 SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NO ESPECTRO AUTISTA: BURNOUT, CAPACITISMO E A URGÊNCIA DA INTERVENÇÃO INCLUSIVA NO AMBIENTE DE

TRABALHO

A ausência de um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo, marcada pela prevalência do preconceito e do capacitismo, impõe um custo psicológico profundo e sustentado aos trabalhadores no espectro autista, afetando gravemente sua saúde mental e seu desenvolvimento profissional. O ambiente corporativo, frequentemente configurado sob padrões neurotípicos, falha em reconhecer as necessidades de acomodação, criando um cenário de estresse crônico para o indivíduo autista.

A pressão constante para se enquadrar em um ambiente neurotípico e a sobrecarga sensorial e social que o local de trabalho impõe culminam no fenômeno conhecido como burnout autista. Este quadro não é classificado simplesmente como cansaço, mas sim como uma forma de esgotamento mental e físico que resulta da exposição contínua ao estresse e à sobrecarga sensorial e social no ambiente profissional.

As causas desse esgotamento estão diretamente ligadas à falta de inclusão e à persistência do preconceito, exigindo que o indivíduo realize a camuflagem social (*masking*) diária, que é o esforço exaustivo para parecer "normal" ou neurotípico. O ato de mascarar traços autistas visa evitar o julgamento e a discriminação, mas drena intensamente a energia cognitiva, emocional e física do trabalhador. Outro fator agravante é a falta de acomodações razoáveis no local de trabalho, como ambientes silenciosos, iluminação adequada ou flexibilidade na comunicação, o que aumenta a exaustão cognitiva e sensorial. Ambientes sensorialmente desafiadores, com ruídos constantes, aglomerações e interações frequentes, comprometem o bem-estar e o desempenho do autista, elevando o nível de estresse.

A exaustão social resultante das interações e da necessidade de interpretar nuances e linguagem corporal, frequentemente mal compreendidas pelos autistas, é tremendamente exaustiva e consome grande parte de sua energia mental. Essa sobrecarga é intensificada pelo estigma e julgamento que levam o indivíduo a sentir-se "defeituoso" quando as pessoas não entendem o autismo, o que o leva a questionar o próprio diagnóstico e a internalizar o capacitismo. A falta de apoio adequado e a incompreensão sobre as demandas de neurodiversidade podem, inclusive, aumentar a prevalência de condições como a ansiedade e a depressão na população adulta autista.

O impacto desse esgotamento é grave e multifacetado, manifestando-se como ansiedade, fadiga extrema e, em casos mais severos, colapso nervoso. Essa sobrecarga leva o profissional a dar cada vez menos importância à própria carreira e, em casos extremos, a desistir da profissão, considerando o trabalho "desgastante e destrutivo". A falta de apoio nessas situações não apenas compromete a saúde mental, mas também impacta diretamente o desenvolvimento de carreira, reforçando a urgência de que as empresas ofereçam o suporte adequado para a retenção e prosperidade desses talentos.

Conforme destaca a psicóloga Marina da Silveira Rodrigues Almeida, especialista em TEA em adultos, o gerenciamento da ansiedade no local de trabalho é crucial, sendo essencial que as empresas forneçam "detalhes claros sobre mudanças e novos processos" (2023), como enviar um guia passo a passo por escrito ou mostrar o novo local de trabalho antecipadamente, pois a previsibilidade é um fator chave no manejo da saúde mental autista. O suporte, portanto, não é um luxo, mas uma medida fundamental para evitar o prejuízo ocupacional e garantir que o talento autista seja mantido.

2.3 ACESSO A VAGAS EM CONCURSOS PÚBLICOS: O DIREITO À COTA PCD E AS ACOMODAÇÕES RAZOÁVEIS

O ingresso de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) em cargos e empregos públicos não constitui mera medida de inclusão social, mas um direito jurídico fundamental, assegurado pela Constituição Federal e pela legislação infraconstitucional. Trata-se de instrumento destinado a concretizar o princípio da igualdade material, promovendo o exercício pleno da cidadania e o reconhecimento da dignidade da pessoa humana como valor supremo da República.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, inciso VIII, estabelece que a administração pública deve reservar percentual de vagas em concursos e empregos públicos a pessoas com deficiência, bem como definir critérios específicos para sua admissão. Assim, o acesso de indivíduos com TEA a cargos públicos é expressão concreta da igualdade substancial, que impõe tratamento diferenciado a quem se encontra em posição desigual. Tal compreensão encontra fundamento filosófico no pensamento aristotélico, segundo o qual a verdadeira justiça requer tratar desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades (2002).

O marco normativo essencial para a consolidação desse direito é a Lei nº 12.764/2012, denominada Lei Berenice Piana, que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Em seu artigo 1º, §2º, a lei estabelece que a pessoa com TEA é considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. Essa equiparação legal garante aos autistas o direito de concorrer às vagas reservadas às pessoas com deficiência (PCD) nos concursos públicos, nos termos da Lei nº 8.112/1990, do Decreto nº 9.508/2018 e da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

De acordo com Gonçalves (2021), a equiparação do TEA às demais deficiências representa avanço civilizatório e jurídico, pois assegura a esse grupo o acesso a políticas públicas historicamente negadas, corrigindo processos de exclusão estrutural. Assim, o direito à reserva de vagas e às adaptações não depende da gravidade do transtorno, sendo garantido mesmo àqueles classificados com nível leve de suporte. A exclusão de candidatos autistas sob justificativas subjetivas, como ausência de “estigmas visíveis” ou suposta “incompatibilidade com as atribuições do cargo”, viola frontalmente os princípios da legalidade e da isonomia, podendo ensejar anulação judicial do ato administrativo.

Para o exercício desse direito, é indispensável que o candidato observe as exigências editalícias, apresentando laudo médico atualizado, normalmente com validade de até doze meses, contendo o diagnóstico de TEA, o Código Internacional de Doenças (CID) e a descrição das necessidades específicas. O Decreto nº 3.298/1999, com redação dada pelo Decreto nº 9.508/2018, impõe à administração pública o dever de adotar medidas de acessibilidade e adaptações razoáveis durante todas as etapas do certame, assegurando igualdade de condições a todos os concorrentes.

Entre as adaptações possíveis, destacam-se a concessão de tempo adicional para a realização da prova, a utilização de ambiente separado com estímulos sensoriais reduzidos, a presença de acompanhante ou leitor, o fornecimento de materiais ampliados, além da flexibilização de horários para alimentação e pausas. Conforme observa Silva (2019), a inclusão efetiva exige mais do que o acesso formal: requer a eliminação de barreiras que dificultam ou inviabilizam o exercício dos direitos em condições de igualdade.

O mesmo cuidado deve ser observado na fase de avaliação médica ou psicológica, ocasião em que o diagnóstico de TEA não pode ser utilizado como

motivo de exclusão, exceto em hipóteses específicas e tecnicamente fundamentadas. A jurisprudência tem reafirmado tal entendimento, reconhecendo o direito de candidatos autistas à continuidade no certame e à anulação de atos administrativos discriminatórios. Exemplo disso é o julgado do Tribunal de Justiça de São Paulo (Apelação nº 1035234-67.2020.8.26.0053), que considerou ilegal a eliminação de candidato com TEA de concurso público sem laudo técnico conclusivo.

A negativa injustificada de adaptações ou do direito à cota afronta princípios constitucionais basilares, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a proibição de discriminação (art. 4º, II, Lei nº 13.146/2015) e o acesso igualitário aos cargos públicos (art. 37, I, CF). Como assevera Bobbio (1992), os direitos fundamentais se desenvolvem gradativamente, acompanhando a evolução ética e social da humanidade. Nesse sentido, o reconhecimento das garantias legais às pessoas com TEA representa não apenas avanço normativo, mas sobretudo progresso ético e civilizatório.

Conclui-se que o direito de acesso a cargos públicos por pessoas com TEA constitui instrumento essencial de justiça distributiva e de combate ao capacitismo institucional. Ao assegurar a participação de indivíduos neurodiversos nos quadros da administração pública, o Estado não apenas cumpre sua função constitucional de promover igualdade, mas também fortalece o serviço público com a diversidade de perspectivas, habilidades e experiências humanas. Trata-se, portanto, de passo decisivo na consolidação de uma sociedade verdadeiramente inclusiva, plural e democrática.

3 O PARADOXO DA INCLUSÃO E O CAMINHO PARA A EQUIDADE PROFISSIONAL DO INDIVÍDUO COM TEA

A conduta de negar emprego a um indivíduo com Transtorno do Espectro Autista (TEA) sem uma justificativa técnica e legalmente amparada, baseando-se apenas no diagnóstico ou em estereótipos, configura um ato de discriminação e capacitismo. No contexto legal brasileiro, essa negação é particularmente grave porque a Lei nº 12.764/12 (Lei Berenice Piana) equipara a pessoa com TEA à pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. Portanto, negar emprego a um autista é equivalente a negar emprego a qualquer Pessoa com Deficiência (PCD) e viola o princípio da igualdade e da não discriminação.

A recusa em contratar, quando motivada pela condição de TEA, tem suas raízes em barreiras atitudinais e em uma visão estereotipada sobre o autismo. Os empregadores tendem a focar nos déficits sociais percebidos, em vez de reconhecer as potencialidades do autista, como o foco, o detalhismo e o raciocínio lógico, que são habilidades valiosas para o mercado. A falta de conhecimento e de empatia leva à crença equivocada de que a pessoa autista será "incapaz" de se adaptar ou de interagir. A inação da empresa nesse sentido viola a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), que obriga empresas com mais de 100 empregados a reservar vagas para PCD, o que inclui o TEA.

Negar uma vaga de cota a um candidato com TEA é, portanto, uma violação legal que sujeita a empresa a penalidades administrativas e a ações trabalhistas por discriminação. A jurisprudência tem reconhecido que a demissão ou a recusa de contratação baseada na condição autista, sem prova de incompatibilidade técnica ou de risco à segurança, configura dispensa discriminatória. Além disso, a Justiça reconhece que a falta de adequação do local de trabalho, que força o autista a pedir demissão devido à sobrecarga e ao burnout autista, pode ser equiparada à rescisão indireta do contrato, resultando em condenação ao pagamento de danos morais e verbas rescisórias. Dessa forma, a conduta de negar emprego a um indivíduo com TEA, além de ser antiética, é um ato de discriminação que viola o arcabouço legal brasileiro estabelecido pela Lei Berenice Piana e pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, e é ativamente combatida pelo Poder Judiciário.

3.1 A INCLUSÃO E A VIABILIDADE DE EMPREGO EM NÍVEIS DE SUPORTE ELEVADO

A discussão sobre a inclusão profissional de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) deve, com um olhar mais compatível com a realidade, ir além dos Níveis de Suporte 1, focando nos desafios singulares enfrentados por aqueles classificados nos Níveis 2 e 3. A realidade é que, para esses indivíduos, as necessidades de suporte são substanciais, enfrentando déficits mais marcantes na comunicação verbal e não verbal, podendo ser não verbais ou apresentar interações sociais extremamente limitadas.

A rigidez de pensamento, a resistência extrema a mudanças na rotina e as hipersensibilidades sensoriais severas são fatores que interferem de maneira

significativa no funcionamento em múltiplos contextos, tornando o trabalho convencional um desafio que, em termos práticos e sem uma intervenção robusta, é inviável para a grande maioria. Indivíduos com Nível 3 de suporte, por exemplo, apresentam dificuldade significativa na comunicação e nas habilidades sociais, assim como têm comportamentos restritivos e repetitivos que atrapalham seu funcionamento independente nas atividades cotidianas.

O olhar mais real exige reconhecer que a meta da inclusão não reside em forçar o autista a se adequar a um modelo de trabalho inflexível e neurotípico, mas sim em reestruturar o ambiente laboral para acomodar suas necessidades, o que é raramente feito sem incentivo externo e investimento significativo.

Mesmo alguém que seja não verbal ou com interação social limitada pode expressar o desejo e obter benefícios da rotina e da autonomia que o trabalho proporciona. O emprego, neste contexto, serve como um meio de integração na sociedade e de convívio, ainda que restrito, entre pessoas típicas e atípicas. No entanto, a negação categórica de emprego para indivíduos com níveis de suporte mais altos perpetua o capacitismo, pois o mercado frequentemente presume a incompetência em vez de investir nas adaptações.

Para que o trabalho se torne viável, o que representa um investimento significativo e não a regra no mercado atual, é imperativo que o sistema de apoio seja estruturado em três eixos: suporte contínuo e personalizado: o trabalho só é possível mediante a garantia de acompanhamento e apoio especializado, frequentemente fornecido por um job coach ou mentor. Este suporte é essencial para lidar com a dificuldade em trocar de atividade, os problemas de organização e planejamento, e a inflexibilidade de comportamento que são obstáculos à independência.

Adaptações radicais do ambiente: o ambiente de trabalho deve ser radicalmente adaptado para eliminar ou mitigar estímulos sensoriais aversivos. Para um indivíduo com Nível 3, o trabalho em ambientes abertos (open-space) ou com interações sociais exigentes é inviável, sendo necessária a provisão de um posto de trabalho altamente estruturado, calmo e previsível. A experiência real no mercado aponta que o trabalho remoto é um facilitador crucial, pois auxilia diretamente no desgaste sensorial.

Flexibilidade ocupacional: a viabilidade reside na atribuição de tarefas que demandem alta concentração e que se baseiem nas habilidades específicas do

indivíduo, como atividades visuais, lógicas ou repetitivas, com regras e padrões bem definidos. A jornada de trabalho também pode precisar ser ajustada, reconhecendo que a permanência engajada durante períodos longos pode ser um desafio, exigindo flexibilidade laboral.

A verdadeira inclusão, embora desafiadora e dispendiosa, exige que a sociedade e o mercado de trabalho provejam os meios para acomodar as diferenças, garantindo que o desejo e o direito ao trabalho sejam atendidos com dignidade e suporte, sendo este o custo da equidade e o caminho real para a inclusão.

3.3 A DISCRIMINAÇÃO NO ACESSO AO EMPREGO: CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E O CRIME DE CAPACITISMO

Enquanto a Seção 3.1 estabeleceu o caráter ilegal da negação de emprego ao indivíduo com Transtorno do Espectro Autista (TEA) com base na equiparação legal à deficiência (Lei Berenice Piana), a presente seção foca nos instrumentos de tutela jurídica e nas esferas de responsabilidade civil e criminal que recaem sobre o empregador discriminatório. A conduta de negar emprego ou criar um ambiente hostil a um autista, motivada por preconceito e desacompanhada de justificativa técnica, configura um ato de discriminação e capacitismo. Essa negação viola o princípio da igualdade e da não discriminação, atingindo diretamente o direito ao trabalho da Pessoa com Deficiência (PCD).

A recusa em contratar, enraizada em barreiras atitudinais e na visão estereotipada sobre o autismo, negligencia as potencialidades do autista (foco, detalhismo, raciocínio lógico). A inação patronal viola a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), que obriga empresas a reservarem vagas para PCD, o que inclui o TEA.

O arcabouço legal impõe responsabilidade civil e criminal às condutas discriminatórias, protegendo o trabalhador autista de forma ampla. No âmbito da responsabilidade civil, a negação da contratação, a dispensa discriminatória ou a criação de situações constrangedoras geram o dever de indenizar por dano moral. O dano moral, neste contexto, não se limita a um mero aborrecimento, mas representa uma lesão à dignidade da pessoa humana que causa intenso sofrimento psicológico, angústia e desequilíbrio no bem-estar. As decisões judiciais possuem caráter pedagógico e punitivo, funcionando como instrumento de garantia do direito à igualdade.

As leis trabalhistas fornecem o alicerce para essa reparação. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu Artigo 223-B, introduzido pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), estabelece que "causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física". A ofensa à saúde, à autoestima e à imagem do trabalhador autista, causadas pela discriminação, enquadra-se precisamente nos bens juridicamente tutelados pelo Artigo 223-C da CLT.

Essa aplicação é solidificada pela doutrina. No magistério de Maurício Godinho Delgado, o princípio da não discriminação compreende "a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante", definindo a discriminação como "a conduta pela qual se nega a alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada". O diagnóstico de TEA, usado para negar emprego ou tratamento adequado, configura esse "fator injustamente desqualificante", justificando a intervenção judicial. A Justiça reconhece que a falta de adequação do local de trabalho, que força o autista a pedir demissão devido à sobrecarga e ao burnout autista, pode ser equiparada à rescisão indireta do contrato, resultando em condenação ao pagamento de danos morais e verbas rescisórias.

Para fortalecer essa proteção, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), também conhecido como Lei Brasileira de Inclusão (LBI), estabelece o fundamento do direito à não discriminação e à igualdade de oportunidades no trabalho em seu Artigo 4º, que determina que toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação. Mais gravemente, o Artigo 88 da LBI criminaliza a conduta ao estabelecer que praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência é passível de pena de reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa. Esta disposição legal, juntamente com as previsões da CLT sobre dano extrapatrimonial e a interpretação doutrinária, reforça que a discriminação contra o autista não é apenas uma infração cível ou trabalhista, mas um crime, passível de denúncia e ação policial. Dessa forma, a conduta de negar emprego ou de criar um ambiente hostil a um indivíduo com TEA é ativamente combatida pelo Poder Judiciário nas esferas civil, trabalhista e criminal, em um esforço contínuo para dismantlar o capacitismo institucional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho evidencia que a inclusão da pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) na sociedade e em especial no mercado de trabalho ultrapassa a mera dimensão legal, consolidando-se como um imperativo ético e uma exigência civilizatória. Embora o Brasil disponha de um arcabouço jurídico avançado, consubstanciado na Lei nº 12.764/2012 (Lei Berenice Piana) e no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), a efetividade desses direitos ainda colide com a inflexibilidade das barreiras estruturais e atitudinais que sustentam o capacitismo e a exclusão social. O princípio da igualdade material, pilar do Estado Democrático de Direito, exige que o tratamento jurídico e social seja adequado às desigualdades existentes, de modo a garantir oportunidades reais de desenvolvimento humano e profissional às pessoas com TEA.

O estudo confirmou o paradoxo central que motivou esta pesquisa: o elevado potencial cognitivo inerente à neurodiversidade, manifestado em habilidades como o foco, o detalhismo e o raciocínio lógico, colide frontalmente com a exclusão persistente e a subutilização de talentos no mercado. A dificuldade de inserção e permanência profissional não decorre, portanto, de uma deficiência de competência técnica, mas da ausência de compreensão e flexibilidade nos ambientes laborais. O preconceito atitudinal, impulsionado pela interpretação equivocada de traços autistas, sustenta práticas discriminatórias que geram um elevado custo em saúde mental. O *burnout* autista, resultado direto da sobrecarga gerada pela camuflagem social e pela ausência de acomodações razoáveis, é a evidência mais pungente do fracasso do atual modelo de inclusão.

Nesse cenário, a Justiça do Trabalho tem assumido papel fundamental na concretização dos direitos das pessoas com TEA, reconhecendo a natureza discriminatória de dispensas e a omissão patronal quanto à oferta de adaptações adequadas. Ademais, é fundamental destacar que a discriminação contra pessoa com deficiência, inclusive a pessoa autista, constitui crime punido com reclusão de um a três anos e multa, conforme o Artigo 88 da LBI. Essa consequência penal acentua a função coercitiva e pedagógica da norma, confirmando que a repressão ao capacitismo não se restringe à reparação civil e trabalhista, mas se estende à responsabilidade criminal daqueles que violam a dignidade e os direitos fundamentais da pessoa com deficiência. Do mesmo modo, o direito ao acesso a cargos públicos,

garantido pela equiparação legal do TEA à pessoa com deficiência, exige do Estado a provisão de acomodações razoáveis como tempo adicional e salas separadas em concursos para neutralizar barreiras sensoriais e cognitivas.

A transição da inclusão formal para a equidade profissional demanda, portanto, ações concretas e um compromisso que vá além do mero cumprimento de cotas. É necessário que empresas e órgãos públicos invistam em políticas estruturadas de sensibilização e capacitação em neurodiversidade para gestores, eliminando vieses atitudinais e promovendo uma cultura de comunicação clara e explícita. O investimento na figura do *Job Coach* ou profissional de suporte é essencial para mediar as necessidades de acomodação individualizada, sendo a adoção de práticas como o Desenho Universal nos ambientes corporativos um caminho estratégico para minimizar a sobrecarga sensorial. A valorização e a promoção da inclusão ativa de pessoas autistas no mercado de trabalho não é apenas uma obrigação ética e legal, mas um investimento social e organizacional que impulsiona a inovação e fortalece a justiça social.

Em última análise, a inclusão da pessoa com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho e na sociedade representa o verdadeiro teste para a maturidade ética de uma nação. Trata-se de reconhecer a diversidade humana como uma riqueza insubstituível e de garantir que o respeito às diferenças seja a condição essencial para uma convivência justa e igualitária. A efetiva inclusão do autista é, assim, o reflexo do grau de comprometimento de uma sociedade que busca não apenas assegurar direitos, mas garantir dignidade, autonomia e pertencimento a todos os seus cidadãos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. S. R. **Sinais de autismo em adultos**. Florianópolis: Tribunal de Justiça de Santa Catarina, 2025. Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/web/servidor/dicas-de-saude>. Acesso em: 12 mar. 2025.

ALMEIDA, M. S. R. **Gerenciando a ansiedade em pessoas autistas no local de trabalho**. Instituto Inclusão Brasil, 2023. Disponível em: <https://institutoinclusaobrasil.com.br/gerenciando-a-ansiedade-em-pessoas-autistas-no-local-de-trabalho/>. Acesso em: 24 mar. 2026.

ALVES, B. O. **Transtorno do Espectro Autista – TEA (autismo)**. Biblioteca Virtual em Saúde – Ministério da Saúde, 2025. Disponível em:

<https://bvsmis.saude.gov.br/transtorno-do-espectro-autista-tea-autismo/>. Acesso em: 22 mar. 2025.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5-TR**. 5. ed. rev. Porto Alegre: Artmed, 2023.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Pietro Nasseti. São Paulo: Martin Claret, 2002.

BOBBIO, N. **A Era dos Direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, DF: Presidência da República, 1999.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.717, de 2020**. Dispõe sobre a prorrogação dos direitos da pessoa com deficiência aos indivíduos com TEA após os 18 anos. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br>. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 68, de 2024**. Institui o Imposto sobre Bens e Serviços (IBS) e a Contribuição Social sobre Bens e Serviços (CBS). Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br>. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 88, de 2025**. Altera a Lei Complementar nº 68, de 2024, para ampliar a isenção de IBS e CBS na aquisição de veículos por pessoas com TEA. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br>. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018**. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos no âmbito da administração pública federal. Brasília, DF: Presidência da República, 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991.

BRASIL. **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993**. Lei Orgânica da Assistência Social

(LOAS). Brasília, DF: Presidência da República, 1993.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Brasília, DF: Presidência da República, 2012.

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). Brasília, DF: Presidência da República, 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.977, de 8 de janeiro de 2020**. Altera a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 (Lei Berenice Piana), para instituir a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea). Brasília, DF: Presidência da República, 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.016, de 23 de junho de 2020**. Dispõe sobre o combate ao desperdício de alimentos e a doação de excedentes de alimentos para o consumo humano. Brasília, DF: Presidência da República, 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.624, de 17 de julho de 2023**. Altera a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), para instituir o uso do cordão de girassol como símbolo nacional de identificação de pessoas com deficiências ocultas. Brasília, DF: Presidência da República, 2023.

COSTA, J. R. L. **Autistas relatam dificuldade de inserção no mercado de trabalho**. Correio Braziliense, 2023. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2023/06/5103584-autistas-relatam-dificuldade-de-insercao-no-mercado-de-trabalho.html>. Acesso em: 18 mar. 2025.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

GONÇALVES, C. R. **Direito Civil Brasileiro: parte geral**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

GOUVEIA, A. **Shutdown e meltdown: entenda as crises causadas por sobrecarga no autismo**. Correio Braziliense, 2023. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/ciencia-e-saude/2023/09/5121983-shutdown-e-meltdown-entenda-as-criises-causadas-por-sobrecarga-no-autismo.html>. Acesso em: 13 mar. 2025.

MANTA, A. [Entrevista concedida]. In: **Trabalho e diversidade: contratação de pessoas com autismo deve estar na agenda das organizações**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2025. Disponível em: <https://tst.jus.br>. Acesso em: 12 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **CID-11: Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde**. 11. rev. Genebra: OMS, 2022.

SÃO PAULO (Estado). Tribunal de Justiça. **Apelação Cível nº 1035234-67.2020.8.26.0053**. Relator: Des. Antonio Carlos Villen. São Paulo, 26 de agosto de

2021. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br>. Acesso em: 15 mar. 2025.

SILVA, A. C. M. da. **Autismo**: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos. 2013. 145 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2013.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Trabalho e diversidade**: contratação de pessoas com autismo deve estar na agenda das organizações. Brasília, DF: TST, 2025. Disponível em: <https://tst.jus.br/conscientizacao-sobre-autismo>. Acesso em: 12 mar. 2025.

A R T I G O 02

A PROTEÇÃO À MULHER

Millena Carneiro da Costa

Williane Tibúrcio Facundes