

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

MARIA VITÓRIA OLIVEIRA DE ANDRADE

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)
NO MERCADO DE TRABALHO**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2025

MARIA VITÓRIA OLIVEIRA DE ANDRADE

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)
NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Ma. Alyne Andrelyna Lima Rocha
Calou

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2025

MARIA VITÓRIA OLIVEIRA DE ANDRADE

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)
NO MERCADO DE TRABALHO**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de MARIA VITÓRIA OLIVEIRA DE ANDRADE.

Data da Apresentação 01/07/2025.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Ma. Alyne Andrelyna Lima Rocha Calou/ UNILEÃO

Membro: Ma. Danielly Pereira Clemente/ UNILEÃO

Membro: Dr. Ma. Maria Marta Coelho Bezerra Dantas

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2025

INCLUSÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA) NO MERCADO DE TRABALHO

Maria Vitória Oliveira de Andrade¹
Alyne Andrelyna Lima Rocha Calou²

RESUMO

Este estudo analisou a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho brasileiro, investigando o histórico de conquistas de direitos dessa população e os desafios enfrentados. Foram discutidas concepções de inclusão e identificadas barreiras como preconceito, falta de acessibilidade e ausência de conhecimento sobre o TEA. A pesquisa baseou-se em revisão bibliográfica, examinando políticas públicas e leis relevantes, como a Lei Brasileira de Inclusão, lei nº 13.146/2015 e a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA Lei nº 12.764/2012. Os resultados evidenciaram avanços legislativos e boas práticas inclusivas, mas também apontaram lacunas na efetivação dessas políticas. Percebe-se a importância de promover maior conscientização sobre o TEA, bem como de realizar adaptações no ambiente profissional, de modo a reconhecer e valorizar as competências individuais dessas pessoas. Conclui-se que, para garantir uma inclusão efetiva e digna, é fundamental ampliar a acessibilidade e promover estratégias que favoreçam a inserção sustentável dessa população no mercado de trabalho.

Palavras Chave: Transtorno do Espectro Autista; mercado de trabalho; acessibilidade; políticas públicas.

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho tem se consolidado com uma demanda crescente na sociedade contemporânea. Estima-se que cerca de 2 milhões de brasileiros sejam diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA), conforme dados divulgados por associações especializadas baseadas em levantamentos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Este cenário reforça a necessidade de políticas públicas e práticas organizacionais que promovam a inclusão desse grupo no ambiente laboral. Considerando que o TEA é um transtorno do neurodesenvolvimento que impacta, em diferentes níveis, a comunicação, a interação social e os padrões de comportamento, torna-se imprescindível que o mercado de trabalho adote adaptações e estratégias de acessibilidade, com vistas a garantir a efetiva participação dessas pessoas.

¹ Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão-

vitoriaoliveira131@gmail.com

² Professora do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO, Mestra em Ensino em Saúde/ UNILEÃO
- alynerocha@leaosampaio.edu.br

Embora o ordenamento jurídico brasileiro contemple legislações que asseguram direitos às pessoas com deficiência, como a Lei nº 12.764/2012 (Lei de Berenice Piana), que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA, e a Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência), a efetivação desses direitos enfrenta desafios significativos. Barreiras como o preconceito, a falta de acessibilidade, a ausência de informação e de preparo por parte das organizações ainda dificultam a plena inserção dessas pessoas no mundo do trabalho.

Diante desse cenário, este estudo tem por finalidade refletir sobre o processo de inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho brasileiro, abordando o percurso das conquistas legais e analisando as concepções de inclusão, as principais barreiras enfrentadas e avaliando as políticas públicas vigentes.

A relevância do estudo justifica-se pela urgência de ampliar o debate sobre inclusão no ambiente laboral, promovendo a autonomia, a valorização das diferenças e a construção de espaços mais inclusivos, justos e igualitários. A partir da adoção de políticas e práticas inclusivas, vislumbra-se um cenário em que a diversidade seja reconhecida e respeitada, assegurando uma inserção profissional digna e efetiva às pessoas com TEA.

2 DESENVOLVIMENTO

Em um trabalho científico, a seção denominada Desenvolvimento trata-se do espaço destinado à exposição e discussão aprofundada do tema, fundamentada tanto na revisão de literatura quanto na análise dos dados coletados (quando for o caso). Essa seção busca apresentar os argumentos principais, construções teóricas e resultados da pesquisa, organizados de forma lógica e coerente.

Para Lakatos e Marconi (2021), o desenvolvimento é a parte mais extensa do trabalho, onde se detalham os conceitos teóricos, se apresenta o estado da arte sobre o tema, e se discute a metodologia e os resultados, em consonância com os objetivos da pesquisa. No presente estudo, subdivide-se em metodologia e referencial teórico.

2.1 METODOLOGIA

A presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa, fundamentada na análise documental e na revisão de literatura, com o objetivo de compreender o processo de inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho brasileiro.

Procurou-se, dessa forma, identificar práticas inclusivas, avaliar o impacto das legislações vigentes e refletir sobre as políticas públicas voltadas a esse grupo, a partir de uma perspectiva crítica e interdisciplinar.

Conforme destaca Gil (2019), a pesquisa qualitativa é apropriada para interpretar fenômenos sociais complexos, como os que envolvem diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.

Procedeu-se à revisão da literatura, com o objetivo de ampliar o embasamento teórico sobre a temática abordada. Conforme ressalta Mantoan (2006), a inclusão não se limita ao acesso, mas exige transformações culturais, estruturais e atitudinais no contexto organizacional. Essa etapa teve como objetivo identificar os principais desafios enfrentados por pessoas com TEA na inserção e na permanência no mercado de trabalho, bem como mapear práticas e medidas adotadas por instituições públicas e privadas voltadas à promoção da inclusão.

Nesse sentido, foram priorizadas fontes acadêmicas atuais e reconhecidas no campo da educação, psicologia e direitos humanos, assegurando solidez conceitual à pesquisa, artigos científicos, dissertações teses e documentos técnicos nas bases de dados Scielo, Google Acadêmico. Essa etapa permitiu identificar os principais desafios enfrentados pelas pessoas com TEA, tanto na fase de ingresso quanto na de permanência no trabalho.

Para mapeamento de mais fontes de pesquisa, além das buscas realizadas nas bases de pesquisa já indicadas, utilizou-se da **SciSpace Assistant**, uma inteligência artificial que, a partir dos *prompts*, indica documentos científicos aptos a comporem o referencial teórico, de acordo com a pertinência. Nesse sentido, buscou-se publicações entre os anos de 2019 e 2025, que dialogassem com os autores já pré-selecionados pelos bancos de dados já indicados.

2.2 REFERENCIAL TEÓRICO

Antônio Carlos Gil (2022) apresenta o referencial teórico como sendo a seção do trabalho científico destinado à contextualização teórica do problema de pesquisa, assim como apresentar o estado da arte da questão. Conforme explicita o autor, “isso implica o esclarecimento dos pressupostos teóricos que dão fundamentação à pesquisa, bem como das contribuições proporcionadas por investigações empíricas já realizadas”, realizando-se um diálogo crítico sobre as obras apresentadas (Gil, 2022, p.171).

Nesta perspectiva, o presente estudo traz o referencial teórico subdividido em 4 subseções, voltadas à discussão do delineamento histórico das conquistas legais das pessoas

com TEA, as barreiras ao processo de inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho e políticas públicas nesse propósito inclusivo.

2.2.1 O processo histórico de conquistas de direitos das pessoas com transtorno do espectro autista (TEA) no Brasil

No Brasil, o reconhecimento e a efetiva proteção dos direitos das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), resultam de um processo histórico, complexo e contínuo, marcado por avanços científicos, legislativos e mobilização social. Esse processo reflete uma mudança na compreensão do autismo, que passou a ser abordado sob perspectiva dos direitos humanos e da inclusão social. Um marco importante se deu em 27 de dezembro 2012, quando a Lei nº 12.764 foi promulgada, conhecida como Lei Berenice Piana, que instituiu a Política Nacional de Proteção aos autistas, representando avanço significativo na garantia desses direitos fundamentais. (Brasil, 2012).

Nessa perspectiva, o art. 3º da referida lei estabelece de forma expressa uma série de direitos fundamentais assegurados a essa população, como: direito à vida digna, à integridade física e moral, à segurança, ao lazer, ao acesso integral e multiprofissional aos serviços de saúde, incluindo diagnóstico precoce, terapias, medicamentos e alimentação adequada, além do direito à educação, seja em instituições de ensino regular ou especializada, à moradia, ao trabalho, à previdência e assistência social (Brasil, 2012).

O autismo começou a ser descrito na literatura médica em 1943, quando o psiquiatra Leo Kanner publicou um estudo identificando o que chamou de “Distúrbio Autístico do Contato Afetivo” (Tamanha et al., 2008). Desde então, a compreensão do transtorno foi tendo maior notoriedade, principalmente com o refinamento dos critérios diagnósticos.

A conscientização sobre o TEA ganhou força mundialmente com a instituição do Dia Mundial de Conscientização do Autismo, celebrado em 2 de abril. A data foi estabelecida pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2007 e inspirou a criação da campanha “Abril Azul”, voltada à sensibilização da sociedade sobre os desafios e direitos das pessoas com autismo (ALESP, 2024).

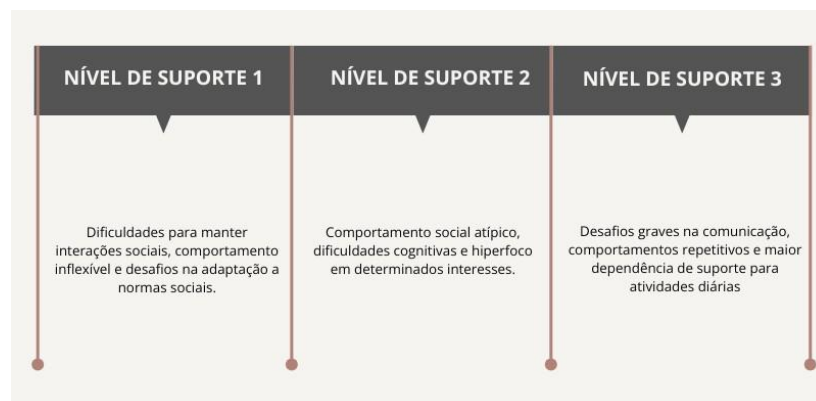
Segundo a *American Psychiatric Association* (Associação Psiquiatra Americana-APA) (2013), o TEA passou a englobar em sua classificação, condições que antes eram diagnosticadas de maneira isolada, síndrome de Asperger, autismo de Kanner, autismo infantil, transtorno desintegrativo da infância, reunindo-as sob um único diagnóstico que considera diferentes níveis de suporte necessários (DSM-5, p. 53).

De acordo com Veras e De Castro (2021), o TEA passou a constar na nova Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, a CID - 11, lançada em 18 de junho pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

Taveira (2023) descreve o TEA como uma condição do neurodesenvolvimento com origem biológica, marcada por comprometimentos em duas áreas fundamentais: (1) dificuldades na comunicação e nas interações sociais e (2) comportamentos repetitivos e interesses restritos. O autor ainda descrê que, segundo estimativas do Centro de Controle e Prevenção de Doenças (CDC), aproximadamente uma em cada 54 crianças é diagnosticada com TEA, sendo que sua incidência é 4,3 vezes maior em meninos do que em meninas.

Nesse sentido, o diagnóstico do TEA é realizado com base na observação comportamental, uma vez que não há um exame laboratorial específico para confirmar a condição e pode ser classificado em três níveis de suporte, conforme a necessidade de assistência, conforme representado na Figura 1.

Figura 1 – Níveis de suporte e suas características, segundo o DSM-5



Fonte: Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, 2013.

Constata-se, portanto, que o TEA não apresenta um conjunto fixo de características, apresentando grande diversidade nas manifestações clínicas, o que implica que indivíduos com TEA podem ter diferentes níveis de habilidade e dificuldade na forma como se comunicam, se relacionam socialmente e expressam seus comportamentos.

Independente no nível de suporte, trata-se de indivíduos que são marcados por estigmas, que, no dizer de Taveira (2023, p. 1854), “tem como característica apresentar visibilidade ou não, que aponta uma condição no sujeito, que o desqualifica para sua aceitação pela sociedade, provocando atitudes de discriminação das pessoas”. Por esse motivo, essa parcela populacional esteve sob a invisibilidade jurídica por muito tempo, tendo a aquisição de direitos, como já exposto, sido reflexo de lutas.

No campo jurídico, vale salientar que a Constituição Federal de 1988 atribui ao Estado a responsabilidade de promover um ambiente que garanta a dignidade humana e a igualdade de direitos perante a sociedade, sendo previsto no seu artigo 5º o princípio da igualdade. Todavia, há uma interpretação distorcida de igualdade, de modo que pode ser interpretada de forma limitada, restrita à igualdade formal diante da lei algo que levanta críticas dentro do contexto do sistema capitalista. Paralelamente, existe uma abordagem material de igualdade, voltada para a efetivação da justiça social e da distribuição equitativa de recursos, além de uma perspectiva que valoriza o reconhecimento das identidades diversas. Nesse sentido, a igualdade é inicialmente tratada como um princípio abstrato e universal, mas, sob a ótica da igualdade material, ela se torna um objetivo a ser alcançado, partindo do reconhecimento das diferenças (Molina, 2024).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006) reforça a necessidade de garantir oportunidades iguais às pessoas com TEA, especialmente no mercado de trabalho, posto que a inclusão profissional dessas pessoas não se trata apenas de uma adaptação do ambiente corporativo, mas de um direito fundamental, que proporciona independência financeira, desenvolvimento pessoal e integração social.

2.2.2 Inclusão de pessoas com transtorno do espectro autista (TEA) no mercado de trabalho e suas barreiras

Santos (2024, p. 47) apresenta importante reflexão sobre o papel o trabalho na vida do indivíduo:

o trabalho é parte integrante da vida das pessoas, pois é por meio do trabalho, remunerado ou não, que o indivíduo recebe reconhecimento e valorização social, além de possibilitar a construção de uma identidade profissional e pessoal. Além dos fatores econômicos, como necessidade de financiar lar, família, educação e lazer, as pessoas também entram no mercado de trabalho devido à necessidade da elaboração de uma identidade, pois o trabalho possibilita ao sujeito um sentimento de objetivo e estrutura

Nessa perspectiva, o trabalho está intimamente atrelado à dignidade da pessoa e o papel que esta desempenha socialmente. É o que se extrai a partir da leitura de Porto de Assunção (2023), segundo os quais o trabalho é fundamental para a existência humana, haja vista que, para além de questões de subsistência, produzem reflexos no reconhecimento social e valorização do indivíduo. Em relação à pessoa com TEA não é diferente.

Mateo e Rodrigues (2023), esclarecem que o índice pessoas com TEA no ambiente de trabalho são inferiores ao de outros grupos de pessoas com deficiência. Tal fato surge em

razão da complexidade em se proceder um efetivo processo inclusivo para eles, haja vista que, por se tratar de um espectro, as características dessas pessoas são diversas. É o que os autores expressam ao afirmarem que:

Considerando a amplitude das características encontradas no espectro com todas as manifestações que o atravessam, surge o grande desafio de entender as necessidades de apoio e promover acessibilidade no trabalho para um grupo tão diverso. Tal acessibilidade deve ser pensada, em suma, considerando não somente as manifestações do funcionamento no TEA, mas também o impacto dos transtornos mentais comórbidos na rotina de trabalho. Ao olharmos para esse contexto, sem dúvida percebemos que, utilizar uma única estratégia de apoio para todos não pode ser a solução (Mateo e Rodrigufes, 2023, p. 79).

Observa-se, então, que inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho é um processo que demanda adaptações estruturais, conscientização social e transformação das práticas empresariais. Trata-se de garantir igualdade de oportunidades e um ambiente profissional acessível, respeitando as particularidades de cada indivíduo dentro do espectro autista.

Nesse cenário, a inclusão social das pessoas com TEA é fundamental, especialmente nas fases escolar e profissional, que estão diretamente interligadas. Isso se deve ao fato de que, ao concluir a etapa escolar, o indivíduo com TEA se depara com um mercado de trabalho altamente competitivo que, muitas vezes, não está preparado para acolhê-lo de forma efetiva. Embora existam legislações e políticas públicas que asseguram o direito à inclusão no ambiente laboral, percebe-se que, na prática, esses dispositivos nem sempre são aplicados de maneira adequada, o que evidencia uma realidade marcada pela exclusão, onde a dificuldade de inserção do autista no mercado de trabalho ainda persiste, revelando um grande desafio social (Da Conceição, De Freitas Escalante, Da Silva, 2021).

Nessa perspectiva, a Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, representa um marco na promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. A partir do reconhecimento do TEA como deficiência para fins legais, especialmente após a vigência da lei da proteção de pessoas com TEA, passaram os autistas a ter assegurados os mesmos direitos das pessoas com deficiência, inclusive ter acesso às vagas reservadas pela Lei de Cotas (Brasil, 1990). Contudo, apesar desse avanço normativo, persistem barreiras significativas como a falta de informação dos empregadores e a escassez de ambientes de trabalho adaptados.

A inclusão vai além da contratação de pessoas com deficiência, sendo necessário assegurar um ambiente de trabalho que permita às pessoas exercer suas atividades com autonomia e dignidade. De acordo com Sassaki (1997), a inclusão deve ser vista como um

processo contínuo de transformação social, no qual barreiras são eliminadas para possibilitar o pleno exercício da cidadania.

Ela requer suporte individualizado, adaptações no ambiente de trabalho e conscientização da equipe, de forma a garantir uma experiência profissional adequada que vá além de mera ocupação de cargos. Segundo Mantoan (2006), a inclusão efetiva ocorre quando a sociedade está preparada para acolher a diversidade, reconhecendo o valor e as habilidades de cada indivíduo.

Dialogando como o exposto, Mateo e Rodrigues (2023) esclarecem acerca da necessidade de adaptação do ambiente de trabalho às pessoas com deficiência, a fim de que ocorra efetivamente um processo inclusivo. Todavia, ressaltam que há um erro comum nesse aspecto, já que é comum o desconhecimento acerca das características que circundam o espectro.

O desconhecimento gera a falta ou insuficiente suporte, o que faz com que muitas empresas desperdicem as reais potencialidades dessas pessoas, que se compreendidas e inseridas em atividades compatíveis com suas habilidades, apresentariam vantagens organizacionais. Concluem que “o conhecimento profundo nas áreas de interesse são algumas das características que podemos encontrar em pessoas com autismo. Sendo assim, eles têm um funcionamento diferente que pode favorecer a inovação e as soluções “fora da caixa” (Mateo e Rodrigues, 2023, p. 80).

Em contramão ao exposto, observa-se que a falta de conhecimento sobre TEA gera preconceito, discriminação e resistência tanto na contratação quanto na adaptação de profissionais no ambiente de trabalho, sendo um dos principais entraves à inclusão efetiva. Obtemperase que, embora existam avanços no entendimento do TEA, persistem estigmas e estereótipos associados às pessoas autistas, que ainda enfrentam julgamentos, preconceitos e desinformação. Essa realidade dificulta tanto o acesso quanto à permanência no mercado de trabalho, reforçando a necessidade de ações educativas e políticas inclusivas (Talarico, Pereira, Goyos, 2019; Garbin et al., 2024).

Como consequência, pessoas dentro do espectro autista enfrentam julgamentos prévios no ambiente profissional, onde suas capacidades são subestimadas devido ao próprio diagnóstico, sem que lhes seja oportunizado demonstrar suas competências e habilidades. Sob essa ótica, Talarico, Pereira e Goyos (2019), assim como Garbin et al. (2024) apontam que o preconceito, que se manifesta tanto em microagressões como em ausência de adaptação, permanece como um dos principais obstáculos enfrentados por pessoas com TEA na busca pela inserção profissional.

A comunicação, seja verbal ou não verbal, representa outro desafio para a plena inclusão de pessoas com TEA no ambiente profissional. A depender do nível de suporte necessário, o profissional pode ter dificuldades para interpretar expressões faciais, compreender ironias ou lidar com sobrecarga sensorial em ambientes muito movimentados. Para minimizar esses desafios, é essencial que as empresas adotem estratégias de comunicação mais diretas e objetivas, além de capacitarem suas equipes para interações mais inclusivas.

Melício et al.(2021) destacam que a comunicação do autista mostra-se como uma barreira tanto para o ingresso como para a permanência em um trabalho, tendo em vista a recorrente incompreensão dos gestores e colegas de trabalho quanto às peculiaridade do estilo comunicativo desses indivíduos, gerando comportamentos excludentes e de estresse.

Segundo Leopoldino (2015), as limitações impostas pelo TEA se agravam diante das dificuldades de interação com o ambiente de trabalho e com os empregadores. Entre os principais desafios enfrentados, destacam-se a gestão de busca por emprego, a participação em processos seletivos, a adaptação às rotinas profissionais, bem como as exigências de comunicação e de convivência social. Aponta também dificuldades relacionadas às sobrecargas sensoriais, à organização e ao planejamento de tarefas, além da necessidade constante de superar essas barreiras. Além disso, o ambiente laboral pode impactar diretamente a saúde mental dessas pessoas, que se tornam mais vulneráveis diante ao descontrole emocional.

Essa realidade não é algo novo. Como observa Caixeta (2021), as pessoas com deficiência historicamente enfrentam diversas barreiras sociais, que se manifestam desde a busca pela efetivação dos seus direitos, especialmente no acesso a serviços públicos, à saúde, à educação, à qualificação profissional, e consequentemente, na inclusão no mercado de trabalho.

Segundo Rodrigues Junior (2023), embora haja avanços legislativos e sociais na busca pela efetivação dos direitos das pessoas com deficiência, ainda persistem diversas barreiras que dificultam sua plena inclusão e participação na sociedade. Essas barreiras se manifestam tanto no âmbito físico e estrutural quanto nas políticas públicas, impactando diretamente a qualidade de vida, o acesso a direitos e a igualdade de oportunidade.

O autor destaca o que propõe como principais barreiras que impedem a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência na sociedade contemporânea, as quais encontram-se delineadas na Tabela 1, a seguir.

Tabela 1- Barreiras que impedem a efetivação de direitos das pessoas com deficiência

POLÍTICAS E PADRÕES INADEQUADOS	AS POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS PARA ESSE SEGMENTO NÃO BUSCAM SUPRIR AS REAIS DEMANDAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. OUTRO QUADRO É QUE AS POLÍTICAS EXISTENTES ASSEGURAM DIREITOS, PORÉM NÃO SÃO APLICADAS
ATITUDES NEGATIVAS	O PRECONCEITO CONTRA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PELA SOCIEDADE FAZ COM QUE ESTAS TENHAM DIFICULDADE DE ACESSO À EDUCAÇÃO, AO EMPREGO, À ASSISTÊNCIA MÉDICA E À PARTICIPAÇÃO NA SOCIEDADE. NESSE SENTIDO, AS PRÁTICAS SEGREGACIONISTAS DIFICULTAM O ACESSO À QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, REPERCUTINDO NO ACESSO A OPORTUNIDADES DE TRABALHO. MUITOS EMPREGADORES ACREDITAM QUE AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NÃO CONSEGUEM PRODUZIR O TANTO QUE UMA PESSOA SEM DEFICIÊNCIA PRODUZ.
FALHAS NA OFERTA DE SERVIÇOS	REFERE-SE QUANDO OS SERVIÇOS COMO ASSISTÊNCIA MÉDICA, REABILITAÇÃO, SUPORTE E ASSISTÊNCIA SÃO PRESTADOS DE MANEIRA INADEQUADA
PROBLEMAS COM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	OCORRE QUANDO OS RESPONSÁVEIS PELA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NÃO POSSUEM PREPARO PARA LIDAR COM AS ESPECIFICIDADES DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, PODENDO GERAR TRANSTORNOS QUE AFETAM ESSE SEGMENTO POPULACIONAL.
FINANCIAMENTO INADEQUADO	OS RECURSOS DESTINADOS PARA A EXECUÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SÃO INSUFICIENTES PARA EXECUTAR DE MANEIRA PLENA AS QUESTÕES PRECONIZADAS NOS ORDENAMENTOS JURÍDICOS BRASILEIROS.
FALTA DE ACESSIBILIDADE	RUAS, AMBIENTES, SISTEMAS DE TRANSPORTES COLETIVOS SEM ACESSIBILIDADE, ALÉM DA FALTA DE INFORMAÇÕES SUFICIENTES, GERAM A FALTA DE ACESSO.
FALTA DE CONSULTAS E ENVOLVIMENTO	MUITAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NÃO FAZEM PARTE DA MESA DE NEGOCIAÇÃO E DECISÃO ACERCA DAS QUESTÕES QUE REFLETEM DE MANEIRA DIRETA EM SUAS VIDAS.
FALTA DE DADOS E EVIDÊNCIAS	É ESSENCIAL CONHECER AS ESTATÍSTICAS REFERENTES ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, PARA QUE SEJAM PROPORCIONADOS SERVIÇOS QUE ATENDAM ÀS REAIS NECESSIDADES APRESENTADAS POR ESSES SUJEITOS.

Fonte: Rodrigues Junior (2023)

No contexto do mercado de trabalho, essas barreiras assumem contornos específicos, afetando diretamente a inserção, a permanência e o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência.

Pinheiro e Dellatorre (2015) apontam que muitas empresas ainda demonstram resistência em contratar pessoas com deficiência, reflexo, em grande parte, do desconhecimento sobre suas competências e potencialidades. Essa falta de informação, segundo as autoras, constitui um dos principais entraves para a efetiva inclusão desse grupo no mercado de trabalho. Além disso, destacam que essa baixa inserção também é consequência das diversas barreiras sociais e culturais, que acabam por reforçar a exclusão e dificultar a construção de ambientes profissionais verdadeiramente inclusivos.

Ainda sob a perspectiva das autoras Pinheiro e Dellatorre (2015), a falta de qualificação profissional constitui um dos fatores que dificultam a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Sobre isso, indicam que além das barreiras de ordem individual, econômica e social, também existem deficiências no processo de formação e capacitação desse público, o que compromete significativamente suas chances de inclusão nas organizações. Obtemper-se, também, que nem formação/escolaridade adequada eliminam todos os enfrentamentos na inclusão laboral, pois tem sido evidenciado que a obtenção de um diploma não se traduz, necessariamente, em garantia de empregabilidade.

No campo legal, a Lei nº8.213/1991 estabelece a obrigatoriedade de que empresas com mais de 100 empregados reservem entre 2% e 5% de suas vagas para pessoas com deficiência, incluindo aquelas no espectro autista. Entretanto, embora essa norma promova avanços, ela não é suficiente, para assegurar uma inclusão efetiva, uma vez que muitas organizações não são devidamente preparadas para oferecer ambientes adaptados às necessidades específicas desses profissionais (Brasil, 1991).

Ademais, verifica-se que a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho também é assegurada não apenas pela Lei de Cotas, mas também por marcos legais, tais como a Lei Berenice Piana (Lei nº12.764/2012) e a Lei de Inclusão (Lei nº 13.146/2015). Porém, a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho é um processo complexo, que demanda não apenas adequações legislativas e estruturais, mas, sobretudo, uma transformação cultural e social.

Logo, o desafio não se limita ao cumprimento formal das leis, mas à efetivação de práticas que garantam a dignidade, a autonomia e a plena participação desses indivíduos na vida econômica e social, perpassando pela conscientização da sociedade e o desenvolvimento de políticas inclusivas para que pessoas com TEA tenham oportunidades justas e possam contribuir de forma significativa para o ambiente profissional, respeitando suas particularidades e potencializando suas habilidades.

Portanto, é imprescindível promover uma cultura organizacional inclusiva, aliada a mecanismos de suporte adequados, de modo a capacitar as pessoas para a obtenção de produtividade e melhores resultados no ambiente de trabalho.

2.2.3 Políticas Públicas e Práticas Inclusivas para Pessoas com TEA no Mercado de Trabalho

As políticas públicas representam um conjunto de ações articuladas pelo Estado, com o objetivo de concretizar os direitos e os princípios fundamentais previstos na Constituição. Conforme destacam Costa e Fernandes (2018), essas políticas se apresentam como instrumentos indispensáveis para assegurar que populações pouco representadas possam usufruir dos direitos sociais, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e equitativa.

A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas políticas públicas brasileiras está consolidada por meio de diversas legislações que garantem direitos

fundamentais, como acessibilidade, igualdade de oportunidades e suporte adequado. Marcos jurídicos como o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto 6.949/2009), o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Lei nº 8.069/1990); há também a Lei nº 13.977, de 8 de janeiro de 2020, popularmente conhecida como Lei Romeo Mion, no qual os indivíduos com TEA recebem cartões de identificação. Reforçam a necessidade de eliminar barreiras e promover a participação plena das pessoas com TEA na sociedade (Brasil, 2015; Brasil, 2009; Brasil, 1990; Brasil, 2020).

Apesar dos avanços nas discussões sobre inclusão, a profissionalização de pessoas com TEA no Brasil ainda é bastante limitada. As barreiras começam no acesso à educação formal e se intensificam na busca por qualificação profissional, o que impacta diretamente nas oportunidades de inserção no mercado de trabalho. A formação técnica e profissional é essencial para criar pontes entre essas pessoas e o mundo do trabalho, mas a falta de políticas públicas específicas dificulta esse processo.

Mateo e Rodrigues (2023, p. 83) esclarecem que a metodologia de Emprego Apoiado, difundida nos Estados Unidos e Europa desde os anos 1980, é um mecanismo hábil para um processo de inclusão profissional eficaz. “Essa tecnologia social parte do pressuposto de que todos podem trabalhar, variando apenas a intensidade de apoio necessária para isso”. Partindo desse pressuposto, a metodologia engloba uma etapa complexa de identificação do perfil vocacional, a fim de que possa ser inserido em atuações compatíveis com suas potencialidades. A metodologia abrange, ainda, o acompanhamento do indivíduo, apoiando-o em suas necessidades e, por conseguinte, favorecendo seu máximo desenvolvimento no ambiente laboral.

Pode-se mencionar como instituições que já implementaram essa metodologia com êxito no Brasil o Instituto Jô Clemente, reconhecido como referência no processo inclusivo no campo laboral, assim como empresa *Specialisterne*, com sede na Dinamarca. A segunda desenvolveu e aperfeiçoou uma metodologia própria para a inclusão de pessoas com autismo, com foco na área de tecnologia da informação (TI) e indivíduos com autismo com baixo nível de suporte. “Com métodos próprios de avaliação, capacitação e treinamentos de empresas e equipes, a instituição é apontada como influenciadora e base para o programa de muitas empresas” (Mateo e Rodrigues, 2023, p. 83).

Com esse mesmo objetivo inclusivo, Leopoldino (2015) apresenta eixos que orientam as estratégias necessárias para promover a inclusão efetiva das pessoas com TEA no ambiente

profissional, enumerados na Tabela 2, na qual seguem quatro dimensões fundamentais para o contexto laboral:

Tabela 2- Políticas e Práticas Relativas à Inclusão

Dimensão	Práticas/Políticas
Preparação para a atuação profissional	• Ensino Técnico Profissionalizante Inclusivo • Preparo Vocacional Individualizado • Incentivos ao estágio e ao primeiro emprego • Acompanhamento de assistentes sociais e psicológicos (pré-emprego e após a contratação)
Incentivo à Contratação	• Incentivo financeiro a Estágios e à Contratação em Organizações Privadas (Temporários ou permanentes) • Abertura de Vagas de Estágio e Emprego em Organizações Públicas • Programas de formação de mentores, gestores e empregadores • Programas de conscientização de empregadores e gestores/líderes • Incentivo ao empreendedorismo, voluntário e cooperativismo
Fomento à Produção Científica	• Promoção da Criação de Grupos de Pesquisas • Promoção da Realização de Eventos • Estimulos à Pesquisa e à Publicidade • Estimulos à Extensão Universitária
Aquisição de Informações Precisas	• Criação de Cadastro Nacional de Autistas • Censo Socioeconômico dos Autistas • Censo de Inclusão dos Autistas no Mercado de Trabalho • Ampla Divulgação dos Dados Obtidos, com incentivo à sua pesquisa

Fonte: Leopoldino (2015, p. 864).

Percebe-se, portanto, diante dessas dimensões, que a inclusão do TEA exige uma atuação integrada entre diversos setores, que envolve desde a preparação adequada por meio da educação profissionalizante e do acompanhamento psicossocial, até a implementação de políticas de incentivo à contratação, tanto no setor público quanto no privado.

Como salienta Caixeta (2021), quando analisamos o ingresso de pessoas com TEA no mercado de trabalho, observa-se que aproximadamente 87% das pessoas com TEA que necessitam nível de suporte elevado, que receberam acompanhamento adequado, conseguiram alcançar uma colocação profissional. Essa informação evidencia o quanto é fundamental garantir o suporte contínuo ao longo das diferentes fases da vida dessas pessoas. O desenvolvimento constante favorece a aquisição de novas habilidades e amplia os repertórios necessários para a inclusão no ambiente laboral.

Ainda sob a visão da autora, para que essa inserção se concretize de maneira efetiva, torna-se imprescindível não apenas o suporte às famílias, mas também a adoção de práticas organizacionais inclusivas. Isso inclui políticas de acessibilidade que compreendam as múltiplas dimensões da deficiência, superando visões limitadas e excludentes. Nesse contexto, destaca-se a importância da aplicação do conceito de desenho universal, que busca planejar produtos, serviços e ambientes acessíveis e utilizáveis por todas as pessoas, considerando a diversidade humana como princípio, e não partir de padrões restritivos.

A efetivação dos direitos das pessoas com TEA, depende diretamente da construção de políticas públicas que promovam acessibilidade, inclusão e dignidade em todas as esferas sociais. Conforme ainda destaca Mantoan (2006), a inclusão não se limita ao acesso físico, mas pressupõe uma reorganização estrutural e cultura da sociedade.

Segundo Da Conceição, De Freitas Escalante e Da Silva (2021), muitos indivíduos com TEA, mesmo aqueles que possuem formação acadêmica e habilidades compatíveis com atividades profissionais, enfrentam essa dificuldade para ingressar. Essa barreira, frequentemente associada à falta de preparação do ambiente laboral e à ausência de práticas inclusivas eficazes, acaba levando essas pessoas à dependência de auxílios familiares e de programas governamentais, o que, por sua vez, gera impactos financeiros significativos. Esse cenário reforça, de forma evidente, a importância da consolidação de uma cultura inclusiva, sustentada por políticas públicas que possibilitem a valorização e o aproveitamento das potencialidades e competência dos indivíduos com TEA.

A partir de estudos recentes, como os de Florence (2025), Ashworth (2025), Zhou (2025), foram identificadas experiências de políticas inclusiva que podem fomentar reflexões e mudanças estruturais nas políticas públicas brasileiras de inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho. Encontram-se formuladas na Tabela 3.

Tabela 3 – Modelos de Empregos Apoiados para pessoas com TEA

1. <i>Individual Placement and Support</i> (IPS) – “Colocar-treinar”
2. Estágios e Programas de Internato com Acompanhamento
3. Emprego com Tecnologias Assistivas (TA)

Fonte: Florence (2025), Ashworth (2025), Zhou (2025)

O primeiro modelo, inicialmente destinado para a área da saúde mental, passou por processo adaptativo para atender adultos com TEA. Consubstancia-se pela inversão do modelo tradicional, por meio de qual a colocação em ambiente de trabalho é precedida por treinamento. Assim, seu foco reside na imediata colocação do indivíduo com TEA no trabalho mediante suporte contínuo. O modelo pressupõe a participação da família, do empregador e de profissionais da saúde e da educação (Florence, 2025).

Florence (2025) ressalta a importância desse engajamento para que o modelo seja guiado por experiência reais, atentando para as especificidades do indivíduo, sejam elas de natureza cognitiva, sociais ou sensoriais. Ademais, torna-se, ainda um espaço adequado para dirimir possíveis dúvidas do empregador. Importante ressaltar que essa etapa é seguida de outras, como a análise dos dados existentes, estudo piloto, avaliação do IPS em comparação a

outros modelos de inserção laboral para que, assim, haja o direcionamento dos resultados para implementação de política públicas inclusivas.

O modelo de estágios e programas de internato com acompanhamento, apresentado na pesquisa de Ashworth (2025), traz sua centralidade no suporte contínuo e individualizado, tendo apresentado resultados que demonstram o aumento no índice de empregabilidade, que evoluiu de 25,9% para 55,6%. Já o modelo estudado por Zhuo (2025) ainda está em desenvolvimento, carecendo de maior participação interdisciplinar. Não obstante, demonstra ser promissor, ao focar na utilização de tecnologias assistivas, tais como vídeo-modelagem, realidade virtual e *coaching* auditivo na fase preparatória para o emprego.

Os autores demonstram o quão se faz necessária o investimento em pesquisas, a fim de que sejam propostas políticas inclusivas com efetividade, que assegurem às pessoas dentro do espectro autista dignidade e igualdade de oportunidades no campo de trabalho.

Não se pode olvidar que no Brasil se tem observado um avanço gradual na formulação e implementação de políticas voltadas para essa população, especialmente na área da saúde, educação, lazer e empregabilidade. Na saúde, programas como os Centros de Atenção à Saúde Psicossocial (CAPS) e o Programa Nacional de Qualificação da Atenção à Saúde da Pessoa com TEA representam iniciativas fundamentais para garantir atendimento especializado, acompanhamento terapêutico e suporte às famílias. Todavia, estas ainda não são capazes de colocarem os jovens e adultos com TEA no mercado de trabalho de maneira mais enfática e isonômica.

Diante do exposto, constata-se que a efetivação dos direitos das pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho brasileiro não depende apenas da existência de legislações e políticas públicas, mas também de uma transformação cultural, estrutural e organizacional. É indispensável que o Estado, a sociedade e as empresas atuem de forma conjunta, promovendo ações que eliminem barreiras, garantam acessibilidade, ofereçam suporte contínuo e valorizem as singularidades dos indivíduos dentro do espectro. Somente assim será possível assegurar a essas pessoas o pleno exercício da cidadania, a autonomia, a dignidade e a participação ativa na vida econômica e social do país.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, foi possível compreender que a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho é um desafio que ultrapassa barreiras legais, estruturais e culturais. Mais do que uma obrigação jurídica, trata-se de um

compromisso ético e social com construção de uma sociedade verdadeiramente plural, onde diferença sejam não apenas reconhecidas, mas valorizadas.

A análise desenvolvida permitiu perceber avanços significativos no campo legislativo e nas políticas públicas voltadas à promoção da inclusão. Contudo, ainda existem entraves que precisam ser superados, como o preconceito, a falta de preparo de empresas e a escassez de ações efetivas que garantam não só o ingresso, mas também a permanência e o desenvolvimento profissional dessas pessoas.

A reflexão sobre este tema deixa evidente que a inclusão não deve ser tratada como favor, tampouco como uma simples obrigação legal, mas sim como um direito fundamental que reflete os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da justiça social. Mais do que adaptar ambientes, é necessário desconstruir paradigmas e promover uma mudança de mentalidade coletiva, que permita enxergar nas diferenças uma oportunidade de enriquecimento mútuo.

Nesse sentido, evidenciam-se experiências exitosas de metodologias de emprego apoiado, as quais mostram-se promissoras no processo inclusivo, carecendo, entretanto, de envolvimento público, familiar e dos empregadores, para que mais estudos possam ser realizados e práticas como essas possam ser mais difundidas no Brasil.

Portanto, é imprescindível que Estado, empresas e sociedade civil caminhem juntos na construção de ambientes de trabalho mais acessíveis, empáticos e inclusivos. A efetividade das leis depende de sua aplicação prática, do comprometimento das organizações e, sobretudo, da conscientização social sobre o valor e as potencialidades das pessoas com TEA.

Que este estudo, ainda que limitado em sua abrangência, possa servir como uma contribuição para o debate, a sensibilização e o fortalecimento de ações que promovam uma sociedade mais justa, inclusiva e humana, onde todos tenham espaço para desenvolver suas habilidades, exercer sua cidadania e viver com dignidade.

REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5**. Arlington, VA: American Psychiatric Publishing, 2013. 992p. Disponível em: <https://membros.analysispsicologia.com.br/wp-content/uploads/2024/06/DSM-V.pdf>. Acesso em: 29 de outubro de 2024.

ASHWORTH, Maria C. et al. Tracking the long-term outcomes of a supported employment internship programme for autistic adults without a learning disability. **Neurodiversity**, v. 3, p. 27546330241311472, 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, 25 jul. 1991.

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**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 149, n. 249, p. 2, 28 dez. 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)**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 2, 7 jul. 2015.

CAIXETA, Adriely Cristine Leite. **O transtorno do espectro autista e o mercado de trabalho**: o processo de inclusão de pessoas com TEA no contexto laboral. 2021.

DA CONCEIÇÃO, Leon Ramires; DE FREITAS ESCALANTE, Núbia Regina; DA SILVA, Francielle Molon. Autistas no mercado de trabalho: análise sobre as ações e práticas inclusivas. **Gestão Contemporânea**, v. 11, n. 2, p. 203-221, 2021.

DA COSTA, Marli Marlene Moraes; FERNANDES, Paula Vanessa. Autismo, cidadania e políticas públicas: As contadições entre igualdade formal e igualdade material. **Revista do Direito Público**, v. 13, n. 2, p. 195-229, 2018.

FLORENCE, Ana Carolina et al. Adapting Individual Placement and Support for Unemployed Adults with Autism Spectrum Disorder. **Journal of Vocational Rehabilitation**, p. 10522263241310028, 2025.

GARBIN, Clea Adas Saliba et al. O transtorno do espectro autista (TEA) e a inserção no mercado de trabalho: uma revisão sistemática. **Revista Educação Especial, [S. l.]**, v. 37, n. 1, p. e30/1–20, 2024. DOI: 10.5902/1984686X84098. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/84098>. Acesso em: 14 jun. 2025.

GIL, Antonio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 7. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2022. E-book. p.174. ISBN 9786559771653. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559771653/>. Acesso em: 06 mai. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. 230p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597020991>. Acesso em 03 de maio 2025.

LAKATOS, Eva M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2021. E-book. p.247. ISBN 9788597026580. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597026580/>. Acesso em: 06 mai. 2025.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v. 9, n. 22, p. 853-868, 2015.

MACIEL, Maria. **Portadores de deficiência: a questão da inclusão social**. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v.14, n.2, p.51, 2000. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/spp/a/3kyptZP7RGjjkDQdLFgxJmg/?format=pdf&lang=pt>

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. **Inclusão escolar: o que é? Por quê? Como fazer?** São Paulo: Moderna, 2006. Disponível em:
<https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/INCLUS%C3%83O-ESCOLARMaria-Teresa-Egl%C3%A9r-Mantoan-Inclus%C3%A3o-Escolar.pdf>

MATEO, Juliana Di; e RODRIGUES, Rute. Inclusão profissional de pessoas com transtorno do espectro autista. In: PORTO, José Alberto D.; JR., Francisco B A. **Autismo no Adulto**. Porto Alegre: ArtMed, 2023. E-book. pág.75. ISBN 9786558821298. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786558821298/>. Acesso em: 14 jun. 2025.

MELICIO, Rose Kelly Irene S. da et al. Referencial Teórico. In: **Autista no mercado de trabalho**. Blucher Open Access, 2021. p. 21-24

MOLINA, Lina Maria Moreno; FRANCISCO, Marcos Vinicius; SHIMAZAKI, Elsa Midori. Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista:(in) visibilidade no processo de formação em curso de pedagogia. **Revista Teias**, v. 25, n. 76, p. 348-360, 2024.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Nova York, 2006. Disponível em;
<https://www.mds.gov.br/webarquivos/Oficina%20PCF/JUSTI%C3%87A%20E%20CIDADANIA/convencao-e-lbi-pdf.pdf>

PIANA, Berenice. Um marco nos direitos dos autistas. São Paulo: Autismo e Realidade, 2020. Disponível em: <https://autismoerealidade.org.br/2020/03/30/berenice-piana-um-marco-nos-direitos-dos-autistas/>. Acesso em: 13 maio 2025.

PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto; DELLATORRE, Rochele. Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos. **Perspectiva, Erechim**, v. 39, n. 148, p. 95-109, 2015.

PORTO, José Alberto D.; JR., Francisco B A. **Autismo no Adulto**. Porto Alegre: ArtMed, 2023. E-book. pi ISBN 9786558821298. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786558821298/>. Acesso em: 14 jun. 2025.

RODRIGUES JUNIOR, João Bosco. Uma abordagem sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e seus desafios na isonomia constitucional. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 9, n. 5, p. 4141–4154, 2023. DOI: 10.51891/rease.v9i5.10257. Disponível em:
<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/10257>. Acesso em: 31 maio. 2025.

SANTOS, Laura Beatriz da. **A inclusão da pessoa autista no ambiente de trabalho à luz da legislação brasileira.** 2024.

SASSAKI, Romeu Kazumi et al. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: Wva, 1997.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico.** 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=SEVERINO%2C+Ant%C3%B4nio+Joaquim.+Metodologia+do+trabalho+cient%C3%ADfico.+23.+ed.+S%C3%A3o+Paulo%3A+Cortez%2C+2007.&btnG=

TALARICO, Mariana Valente Teixeira da Silva; PEREIRA, Amanda Cristina dos Santos; GOYOS, Antonio Celso de Noronha. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial**, vol. 32, 2019, -, pp. 1-19 Universidade Federal de Santa Maria Brasil

TAVEIRA, Maria das Graças Monte Mello et al. Transtornos do espectro autista: visão de discentes dos cursos de medicina e enfermagem de uma universidade pública. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 28, p. 1853-1862, 2023.

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**, v. 7, n. 10, p. 95945-95965, 2021.

ZHOU, Kaiqi; RICHARD, Constance; KIM, Jaeyoung. Employment-related assistive technologies for autistic individuals: A scoping review. **Journal of Vocational Rehabilitation**, p. 10522263241312742, 2025.

APÊNDICES

APÊNDICE A**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA ENTREGA DA VERSÃO FINAL DO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC II) DO CURSO DE DIREITO**

Eu, Alyne Andrelynna Lima Rocha Calou, professor(a) titular do **Centro Universitário Dr. Leão Sampaio - UNILEÃO**, orientador(a) do Trabalho do aluno(a) Maria Vitória Oliveira de Andrade, do Curso de Direito, **AUTORIZO** a **ENTREGA** da versão final do Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) do aluno supracitado, para análise da Banca Avaliadora, uma vez que este foi por mim acompanhado e orientado, sob o título **INCLUSÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA) NO MERCADO DE TRABALHO**. Informo ainda que o trabalho não possui plágio, segundo programa denominado ANTIPLAGIO, o qual faz análise de coincidência textual, coincidência por paráfrase (estrutura e sinônimos), conformidade com ABNT, verificação de originalidade humana vs geração por IA.

Juazeiro do Norte, 14/06/2025.



Profa. Ma. Alyne Andrelynna Lima Rocha Calou
Orientadora