

# **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS  
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E  
EMPRESARIAIS**

**FAUSTO SANTOS DE MORAIS**

**JOSÉ ALCEBIADES DE OLIVEIRA JUNIOR**

**JULIANO SARMENTO BARRA**

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

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRIO - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

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

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Ednilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI  
Coordenadores: Fausto Santos de Moraes, José Alcebiades De Oliveira Junior, Juliano Sarmento Barra – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-292-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

# **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

## **EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS**

---

### **Apresentação**

As temáticas do grupo de trabalho sobre a Eficácia de Direitos Fundamentais nas relações de Trabalho, Sociais I e Empresariais se caracterizaram por análises sobre a eficácia e efetividade da proteção jurídica às relações de trabalho, seja num contexto tradicional ou de um modelo tecnológico digital mediado pelas plataformas.

Nas discussões sobre a eficácia da proteção jurídica, questões como a necessidade de produção e modificação legislativa, e diferentes perspectivas sobre a interpretação jurídica tiveram como seu objeto problemas tradicionais e digitais, estabelecendo-se, aqui, como tradicionais aqueles não necessariamente afetos ao ambiente digital.

Para aqueles problemas aqui enunciados como tradicionais, os trabalhos discutem a falta de legislação que valorize a compliance como meio de proteção dos Direitos Humanos, analisam as consequências da degradação ao ambiente sobre as relações de trabalho, como a pejotização, as distinções de gênero numa perspectiva da sociedade do cuidado e a precarização dos direitos trabalhistas. Em síntese, essas contribuições analisam os problemas e contribuem com alguns caminhos.

A eficácia jurídica também é o objeto de trabalhos que se ocupam com o ambiente digital mediado por plataformas. As questões transitaram tanto sobre a configuração de vínculo empregatício, o impacto da Indústria 4.0 no meio ambiente de trabalho, a falta de proteção do Estado para as consequências da prestação do trabalho mediado por plataformas, a responsabilidades dessas empresas bem como o desafio da configuração de um direito fundamental à desconexão.

Sob as propostas relacionadas a efetividade da proteção jurídica do trabalho, análises sobre as questões de gênero e saúde diante do relatório da OMS, desigualdades que influenciam na busca do primeiro emprego, o exercício do controle de convencionalidade nas decisões sobre plataformas digitais, condições para um trabalho decente no contexto do corredor bioceânico, a inclusão de pessoas com transtorno com espectro autista no mercado de trabalho e análise crítica sobre a dissonância normativa sobre o capacitismo. Essas contribuições colocam em tensão entre o Direito e a sua capacidade normativa na sociedade.

Houve ainda uma proposta de reflexão sobre o Golpe de Estado de 1973, trazendo uma perspectiva da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, ressaltando como que a flexibilização de direitos sociais caminhou em conjunto com num regime ditatorial.

De uma maneira geral, o grupo de trabalho ofereceu contribuições relevantes sobre a eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresarias, proporcionando o conhecimento sobre novas questões, problematizações e propostas sob perspectivas da eficácia e efetividade dos direitos num contexto tradicional e no ambiente digital. Fica o convite para a leitura e interlocução com os trabalhos desta obra.

São Paulo, novembro de 2025.

Prof. Dr. José Alcebiades De Oliveira Junior (UFRGS| URI)

Prof. Dr. Fausto Santos de Moraes (ATITUS EDUCAÇÃO | AIDIA)

Prof. Dr. Juliano Sarmento Barra ( Mackenzie)

**DESAFIOS E PERSPECTIVAS JURÍDICAS PARA A INCLUSÃO DAS PESSOAS  
COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO:  
ANÁLISE NOS MUNICÍPIOS DE BARRA BONITA, IGARAÇU DO TIETÊ E JAÚ-  
SP**

**LEGAL CHALLENGES AND PERSPECTIVES FOR THE INCLUSION OF PEOPLE  
WITH AUTISM SPECTRUM DISORDER IN THE LABOR MARKET: THE CASES  
OF BARRA BONITA (SP), IGARAÇU DO TIETÊ (SP) AND JAÚ (SP)**

**Victor Eduardo Dos Santos Cantizani  
Jóhidson André Ferraz de Oliveira**

**Resumo**

Os indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) enfrentam inúmeros desafios para que seus direitos sejam assegurados para a inclusão plena na sociedade, em especial no mercado de trabalho, como o acesso a todas as esferas de convivência social no Brasil. O presente trabalho busca analisar a relação entre o preconceito, a falta de compreensão das necessidades específicas desses sujeitos, a escassez de adaptações no ambiente de trabalho, as perspectivas jurídicas impostas aos mesmos e a empatia na sua inclusão. A pesquisa qualitativa foi realizada por meio de consulta bibliográfica especializada e pesquisa de campo, tomando como referência o município de Barra Bonita; Igaraçu do Tietê e JaúSP. Constatouse, preliminarmente, a necessidade de maior conscientização e de políticas públicas eficazes para enfrentar tais desafios, cabendo aos empregadores promover novas contratações e preparar a equipe para um ambiente verdadeiramente inclusivo. Ao reconhecer as dificuldades deste público, gestores e colegas tornam-se mais empáticos e colaborativos, possibilitando ajustes para melhor desempenho ocupacional. A legislação vigente reconhece a pessoa com TEA como pessoa com deficiência, garantindo-lhe direitos, oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional. Assim, conclui-se que a conscientização aliada a políticas públicas é essencial para minimizar os obstáculos enfrentados por pessoas com TEA no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Transtorno do espectro autista, Inclusão, Direitos, Mercado de trabalho, Perspectivas jurídicas

**Abstract/Resumen/Résumé**

Individuals with Autism Spectrum Disorder (ASD) face numerous challenges in having their rights guaranteed for full inclusion in society, especially in the labor market, such as access to all areas of social interaction in Brazil. This study aims to analyze the relationship between prejudice, the lack of understanding of the specific needs of these individuals, the shortage of workplace accommodations, the legal perspectives imposed on them, and the role of empathy in their inclusion. The qualitative research was conducted through a specialized literature review and field study, focusing on the municipality of Barra Bonita; Igaraçu do Tietê and

JaúSP. Preliminary findings highlight the need for greater awareness and effective public policies to address these challenges, making it the employers' responsibility to promote new hiring practices and prepare teams for a truly inclusive work environment. By recognizing the difficulties faced by this group, managers and colleagues become more empathetic and collaborative, enabling adjustments that support better occupational performance. Current legislation recognizes individuals with ASD as persons with disabilities, ensuring their rights, employment opportunities, and professional development. Therefore, awareness combined with public policies is essential to reducing the barriers faced by individuals with ASD in the labor market.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Autism spectrum disorder, Inclusion, Rights, Labor market, Legal perspectives

## INTRODUÇÃO

O tema da presente trabalho são os desafios impostos pela inclusão na área de trabalho de pessoas com o Transtorno Espectro Autista (TEA), a partir da perspectiva social e governamental. Precisamente, para avaliar as adversidades a partir do cenário atual sobre o fato. É importante destacar que a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho é respaldada pela legislação, assim sendo nesse contexto que se pretende analisar inúmeras leis, dentre elas a Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências (conhecida como Lei de Cotas). Em específico no Art. 93 e também (somente a partir de 2012) a Lei Nº 12.764, de 27 de Dezembro de 2012 que dispõe a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

Outrossim, é conceituado que a pessoa com o transtorno espectro autista tem como seus direitos assegurados a inclusão plena na sociedade, com a garantia de acesso a todas as esferas de convivência social, incluindo o mercado de trabalho. Além disso, o direito à adaptação do ambiente de trabalho para que essa inclusão seja efetiva também é fundamental, visto que as características específicas do TEA demandam ajustes que favoreçam a plena participação do indivíduo. Portanto, a legislação brasileira, por meio da Lei nº 12.764/2012, fortalece e expande os direitos da pessoa com TEA, tornando-a apta a competir em igualdade de condições no mercado de trabalho.

O problema a ser enfrentado na presente pesquisa está contextualizado no âmbito do preconceito, onde é manifestado de várias maneiras, desde atitudes explícitas, como o descarte de candidatos com TEA em processos seletivos, até formas mais sutis, como a falta de compreensão das necessidades específicas desses profissionais e a escassez de adaptações necessárias no ambiente de trabalho. Muitas vezes, a falta de conhecimento sobre o transtorno leva à generalização, criando falsas suposições sobre as capacidades e habilidades dos indivíduos com TEA, o que resulta em um isolamento involuntário e em oportunidades de crescimento profissional limitadas.

Além disso, o preconceito pode surgir devido à dificuldade de comunicação e interação social, características comuns no Transtorno do Espectro Autista. As habilidades sociais e de comunicação dessas pessoas podem ser diferentes das expectativas convencionais do ambiente corporativo, o que pode ser interpretado de forma errada ou até mesmo desvalorizada pelos colegas de trabalho e gestores. Isso gera um ciclo de exclusão e

dificuldade em estabelecer relações interpessoais no ambiente de trabalho, o que impacta diretamente no desempenho e no bem-estar do indivíduo.

É também destacada a falta de empatia, onde no contexto profissional, envolve a capacidade de compreender e respeitar as emoções, desafios e necessidades dos outros, algo essencial para promover um ambiente inclusivo e colaborativo. No caso das pessoas com Transtorno do Espectro Autista, a falta de empatia pode se manifestar de diversas maneiras, prejudicando sua integração e desempenho no ambiente de trabalho, onde a falta da mesma pelos empregadores são fatores cruciais para a discriminação de profissionais autistas.

Em contorno a situação, é referido a falta de assistência, onde é datado sua resultante da ausência ou insuficiência de adaptações e práticas corporativas inclusivas que reconheçam e acolham as necessidades específicas dessas pessoas. E por fim, a inclusão ao mercado de trabalho, onde há falta na adoção de práticas, políticas e estratégias que assegurem o acesso, a permanência e o desenvolvimento profissional desses indivíduos em ambientes laborais, respeitando suas singularidades e promovendo a equidade.

No que se refere ao objetivo desta pesquisa é a conscientização sobre a questão da inclusão das pessoas com Transtorno do Espectro Autista ao mercado de trabalho. Esse fato a ser discutido é um tema amplo e deve ser considerado a complexa relação entre inclusão, oportunidades e valorização as diferenças entre as pessoas.

No que tange ao governo, há inúmeros como os inseridos na introdução do artigo, quanto nesta norma estabelecida (Lei nº 14.992 de 03/10/2024 que Altera a Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018, para estabelecer medidas que favoreçam a inserção de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho). A respeito que dessa inclusão é respaldado pela legislação, que visa equilibrar o direito do trabalho com a medida inclusiva.

Desse modo, o método de pesquisa realizado foi o bibliográfico, que se desenvolveu mediante consulta de livros e artigos em meio digital (obras doutrinárias, artigos científicos, legislações pertinentes com ênfase nos direitos das pessoas com Transtorno do Espectro Autista e sua inclusão no mercado de trabalho) e pesquisa de campo. O instrumento adotado é de natureza qualitativa (a abordagem propriamente dita é pela necessidade de compreender fenômenos sociais complexos que envolvem fatores culturais, jurídicos e comportamentais, especialmente no que se refere às práticas inclusivas e à discriminação estrutural enfrentada por pessoas com TEA).

Esse tipo de análise permite a captação de aspectos subjetivos da realidade investigada contida no artigo, como o preconceito, a empatia e a percepção dos fatores sociais envolvidos e o método, em sentido estrito, é o dedutivo (esse método foi escolhido por partir de

premissas gerais, especialmente da nossa legislação vigente – como a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) e a Lei nº 12.764/2012 (Lei de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista)) – o mesmo permite examinar se essas normas estão sendo efetivamente aplicadas e quais são as barreiras que persistem na norma material. A partir da aferição dos aspectos consonantes a prática da empatia, respeito, oportunidades e inclusão a todas as pessoas com o Transtorno do Espectro Autista, e também da constatação de fatos descritos pela discriminação, preconceitos, falta de compreensão para qual aos indivíduos com TEA e sua falta de assistência.

Em consonância com os fatos atendidos a este artigo, é de extrema importância o papel dos empregadores e empresas, cabendo-lhes a realização de novas contratações, criar e conscientizar a equipe para que o ambiente de trabalho seja um local inclusivo. Ao conhecer e reconhecer as dificuldades deste público, gestores e colegas de trabalho se tornam mais compreensivos e colaborativos em relação aos maiores desafios daquela pessoa e podem fazer ajustes necessários para melhor execução ou desempenho ocupacional.

A inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho tende a contribuir para a eliminação da discriminação. A presença deles deixa ainda mais evidente os preconceitos, barreiras comunicacionais e tecnológicas existentes no ambiente corporativo, gerando debates e incentivando melhorias nesses espaços. Além do mais, ajuda a desmistificar a mentalidade de que uma pessoa com TEA não é capaz de trabalhar.

## **1- CONCEITOS E LEGISLAÇÃO**

A definição relativa à pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) é aquela diagnosticada com uma condição neurológica do desenvolvimento humano (neurodesenvolvimento) que se manifesta, de forma multifacetada e contínua, por déficits persistentes na comunicação verbal e não verbal, dificuldades significativas na interação social, além de padrões de comportamento, interesses e atividades que são restritivos, repetitivos e, por vezes, inflexíveis.

De acordo com a classificação internacional estabelecida pelo Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM-5, o TEA não constitui uma condição homogênea, mas sim um espectro de manifestações clínicas com diferentes níveis de suporte necessário, variando desde indivíduos com alta funcionalidade até aqueles que demandam apoio substancial para atividades da vida cotidiana.

Referente a legislação, a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho é respaldada pela legislação, assim sendo nesse contexto que se pretende analisar detalhadamente a Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências (conhecida como Lei de Cotas). Em específico no Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados .....	.....2%;
II - de 201 a 500.....	.....3%;
III - de 501 a 1.000.....	.....4%;
IV - de 1.001 em diante. ....	.....5%.
V - (VETADO).( <a href="#">Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015</a> )	

E em consonância com a Lei Nº8.213 Art.93, é analisada (somente a partir de 2012) a Lei Nº 12.764, de 27 de Dezembro de 2012 que dispõe a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista -Art. 1º Esta Lei institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e estabelece diretrizes para sua consecução. § 2º A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais. E o Art. 3º São direitos da pessoa com transtorno do espectro autista: IV - o acesso: c) ao mercado de trabalho.

Outrossim, é conceituado que a pessoa com o transtorno espectro autista tem como seus direitos assegurados a inclusão plena na sociedade, com a garantia de acesso a todas as esferas de convivência social, incluindo o mercado de trabalho, assim tendo seus direitos assegurados pela legislação, que a reconhece como pessoa com deficiência, garantindo-lhe oportunidades de emprego, capacitação e desenvolvimento profissional. Além disso, o direito à adaptação do ambiente de trabalho para que essa inclusão seja efetiva também é fundamental, visto que as características específicas do TEA demandam ajustes que favoreçam a plena participação do indivíduo.

Portanto, a legislação brasileira, por meio da Lei nº 12.764/2012, fortalece e expande os direitos da pessoa com TEA, tornando-a apta a competir em igualdade de condições no mercado de trabalho.

## **2- CONTEXTO NACIONAL BRASILEIRO**

No Brasil, a inclusão das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho representa um avanço significativo no campo dos direitos humanos e da igualdade de oportunidades. A promulgação da Lei nº 12.764/2012 dita anteriormente, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, foi um marco importante ao reconhecer formalmente a pessoa com TEA como pessoa com deficiência. Tal reconhecimento é reafirmado na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), que assegura a inclusão plena em todos os aspectos da vida social, incluindo o acesso ao trabalho.

Dessa forma, no que se aplica a estatísticas e consultas referentes ao Brasil, o Censo Demográfico de 2022 identificou 2,4 milhões de pessoas com diagnóstico de transtorno do espectro autista (TEA), o que corresponde a 1,2% da população brasileira. A prevalência foi maior entre os homens (1,5%) do que entre as mulheres (0,9%): 1,4 milhão de homens e 1,0 milhão de mulheres foram diagnosticados com autismo por algum profissional de saúde. Entre os grupos etários, o de maior prevalência foi o de 5 a 9 anos (2,6%). As informações foram realizadas pelo “Censo Demográfico 2022: Pessoas com Deficiência e Pessoas Diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista - Resultados preliminares da amostra”, e foi divulgado em 23 de maio de 2025 pelo IBGE. Em paralelo foi realizado a pesquisa também do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), realizada em 2019, detectou que 85% dos profissionais autistas estão fora do mercado de trabalho, dado que revela um longo caminho a ser percorrido para alcançar a inclusão).

Apesar dos avanços legais, os dados e estatísticas revelam que a efetivação desses direitos encontra barreiras estruturais e culturais, e que ainda há escassez de políticas públicas específicas para a empregabilidade da pessoa com TEA, sobretudo aquelas que envolvem suporte individualizado e adaptações razoáveis no ambiente de trabalho. Soma-se a isso a falta de qualificação adequada, tanto por parte dos profissionais com TEA quanto das empresas e equipes que os acolhem, dificultando a inserção e a permanência desses indivíduos em funções compatíveis com suas habilidades. A heterogeneidade do espectro autista também representa um desafio considerável.

As manifestações do TEA variam amplamente, exigindo abordagens individualizadas para processos seletivos, designação de funções e acompanhamento contínuo. Algumas pessoas apresentam grande capacidade analítica e foco elevado, enquanto outras necessitam

de supervisão constante e ambiente sensorialmente adaptado, o que demanda capacitação das lideranças e das equipes.

Outro aspecto crítico é o cumprimento da Lei nº 8.213/1991, que prevê a reserva de vagas para pessoas com deficiência em empresas com cem ou mais funcionários. Embora a norma inclua pessoas com TEA, seu cumprimento ainda é tratado como mera formalidade, sem efetivo compromisso com a inclusão qualitativa, o que evidencia uma lacuna entre a legalidade e a realidade.

Dessa forma, a inclusão da pessoa com TEA no mercado de trabalho brasileiro depende não apenas de legislação garantista, mas de uma transformação cultural no modo como o trabalho e a deficiência são compreendidos. Para tanto, são imprescindíveis políticas públicas integradas, campanhas de conscientização, incentivos à empregabilidade, formação continuada de equipes e fiscalização do cumprimento das leis.

A superação desses desafios permitirá a construção de ambientes de trabalho inclusivos, baseados no respeito às diferenças e no potencial de cada ser humano.

### **3- CASO NO MUNICÍPIO DE BARRA BONITA-SP, IGARAÇU DO TIETÊ-SP E JAÚ-SP.**

No município de Barra Bonita, Igaraçu do Tietê e Jaú, localizado no interior do Estado de São Paulo, foi realizada uma pesquisa de campo com o objetivo de verificar o cumprimento da legislação vigente quanto à inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho.

O estudo concentrou-se nas empresas com 100 (cem) ou mais empregados, conforme estabelece a Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre a obrigatoriedade da reserva de vagas para pessoas com deficiência, incluindo aquelas diagnosticadas com TEA, nos termos da Lei nº 12.764/2012 e da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015). A coleta de dados foi realizada por meio de questionário estruturado, contemplando eixos sobre políticas internas de diversidade e inclusão; etapas de recrutamento e seleção; acessibilidade comunicacional, sensorial e arquitetônica; adaptações razoáveis e desenho de funções; retenção, avaliação de desempenho e apoio a lideranças, enviado a empresas de diferentes ramos de atividades localizadas no município, tais como o setor alimentício, supermercados e empresas de transporte.

No que concerne a coleta de dados, os mesmos foram obtidos entre a data de Fevereiro de 2025 a Agosto de 2025, e a base de contato foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas (RH, gestores, trabalhadores, colegas que trabalham no local e dados estatísticos por meio do site das empresas responsáveis), além de visitas in loco para aferir acessibilidade ambiental e organizacional. Ao todo, vinte e seis (26) empresas responderam ao questionário previamente elaborado (gráfico ilustrativo abaixo).

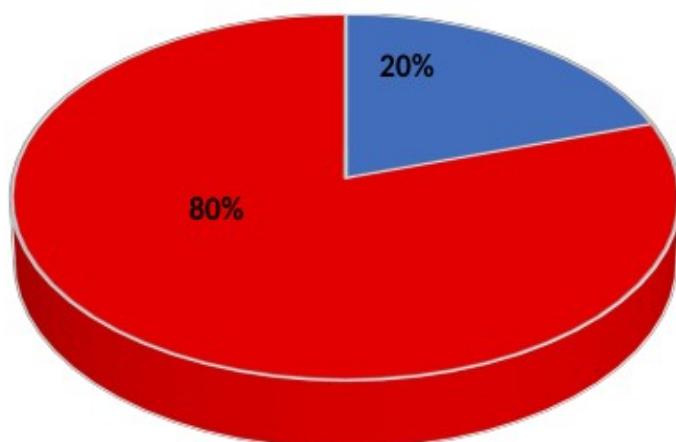
**Gráfico 1**



Fonte: Elaboração própria.

**Gráfico 2**

**QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS COM  
TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA EM  
EMPRESAS NO MUNICÍPIO DE JAÚ-SP**

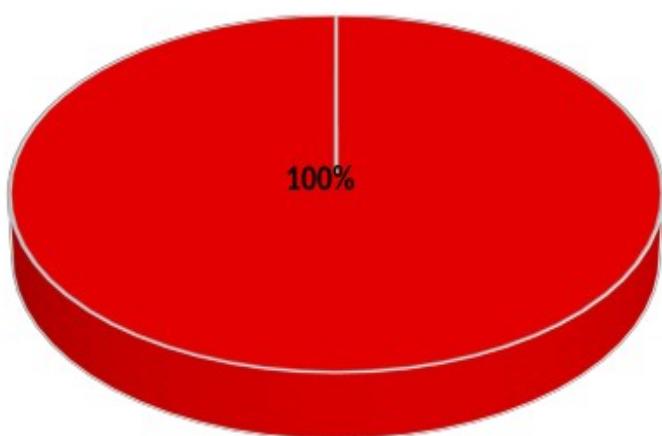


- EMPRESAS QUE POSSUEM FUNCIONÁRIOS COM TEA (2)
- EMPRESAS QUE NÃO POSSUEM FUNCIONÁRIOS COM TEA (8)

Fonte: Elaboração própria.

**Gráfico 3**

**QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS COM  
TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA EM  
EMPRESAS NO MUNICÍPIO DE IGARAÇU DO  
TIETÊ-SP**



- EMPRESAS QUE POSSUEM FUNCIONÁRIOS COM TEA (0)
- EMPRESAS QUE NÃO POSSUEM FUNCIONÁRIOS COM TEA (8)

Fonte: Elaboração própria.

Dentre essas, constatou-se que apenas 11,5% (três empresas) cumprem as exigências legais, efetivando a contratação de pessoas com TEA, enquanto 88,5% (vinte e três empresas) não atendem ao quantitativo mínimo previsto em lei para a inclusão dessas pessoas em seus quadros funcionais. Essa constatação revela uma lacuna considerável entre a legislação protetiva existente e sua efetiva aplicação no contexto local. Tal cenário evidencia a distância entre o discurso normativo e a prática social, reforçando a necessidade de políticas públicas mais eficazes de fiscalização e de incentivos às empresas, de modo a superar não apenas barreiras legais, mas também culturais e estruturais que dificultam a contratação de pessoas autistas.

Outro ponto a ser comentado é alusivo as duas principais fontes de pesquisas oficiais (CAGED e IBGE) - Em relação a fonte de pesquisa CAGED (sigla para Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), sendo conceituado por um registro administrativo mensal do governo brasileiro que acompanha e fiscaliza admissões e demissões de trabalhadores com carteira assinada (CLT).

O sistema fornece dados importantes sobre o mercado de trabalho, auxiliando em análises, estudos e formulação de políticas públicas relacionadas ao emprego e desemprego. Porém, nesse mesmo site não constam dados específicos e/ou um filtro relativo à taxa de emprego e desemprego de pessoas com o Transtorno do Espectro Autista. Essa ausência de categorização específica no CAGED fragiliza a implementação da Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas), pois dificulta a verificação precisa do cumprimento da obrigatoriedade legal de inserção de pessoas com deficiência – categoria na qual se incluem as pessoas com TEA desde a Lei nº 12.764/12. Em termos práticos, a invisibilidade estatística contribui para a perpetuação da exclusão social, uma vez que aquilo que não é medido tampouco pode ser adequadamente fiscalizado.

Na prática, o CAGED permite medir a “maré” do emprego local, porém não quantifica a participação de pessoas autistas nessas contratações. Em 2024, por exemplo, o Brasil fechou o ano com saldo de +1.693.673 empregos formais; em 2025, o saldo acumulado até junho alcançou +1.590.911 vagas (jan–jun/2025, 12 meses), com estoque nacional de 48,42 milhões de vínculos celetistas em junho/2025. [MTE/Gov.br – Sumários Executivos do Novo CAGED dez/2024, abr/2025 e jun/2025]. Todavia, verifica-se que tais oportunidades ainda não são traduzidas em ações concretas de inclusão, o que reforça a importância de pactuações

municipais envolvendo empresas, poder público e entidades de apoio a pessoas com deficiência, de modo a transformar potencial econômico em efetiva justiça social.

Aos casos supracitados referentes aos municípios, em resumo:

a) A Prefeitura de Jaú divulgou saldos positivos em 2025 (por exemplo, +387 em JAN/2025; +449 em FEV/2025), sinalizando dinamismo setorial em serviços e indústria;

b) já para Barra Bonita e Igaraçu do Tietê, embora o CAGED não detalhe TEA, o Painel do MTE e boletins locais permitem acompanhar a criação/extinção de vagas por mês, setor e faixa salarial, compondo o pano de fundo econômico para a política de inclusão. Esses números evidenciam “janela de oportunidade” para estratégias locais de inclusão [Prefeitura de Jaú – 26/02/2025 e 18/03/2025].

Outrossim, no que é relatado a fonte de pesquisa IBGE, ou Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, que é responsável pelo fornecimento de dados e análises sobre a população, a economia e o território brasileiro, auxiliando na formulação de políticas públicas e no conhecimento da realidade nacional e que realizou a divulgação de dados do Censo 2022 que revelaram que 2,4 milhões de pessoas no Brasil possuem diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA), o que corresponde a 1,2% da população.

Apesar da existência da Lei Berenice Piana (Lei nº 12.764/12), que estabelece a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa Autista e garante o direito ao emprego, o IBGE também aponta que 85% dos adultos autistas estão fora do mercado de trabalho. Esse dado reforça que a barreira não é apenas legal, mas sobretudo atitudinal e estrutural, revelando a necessidade de capacitação das empresas, criação de programas de qualificação profissional e maior atuação do Ministério Público do Trabalho para fiscalização da inclusão. Por mais que essa estatística demonstre um grande desafio na inclusão de pessoas com TEA no ambiente de trabalho, nela não há especificidade ou dados referente a nenhum município do Brasil, sendo um dado um tanto quanto genérico e geral, fazendo com que haja obstáculos em precisão referente a pesquisa no município de Barra Bonita-SP.

Portanto, a análise dos dados obtidos indica que a inserção da pessoa com TEA no mercado de trabalho em Barra Bonita, Igaraçu do Tietê e Jaú ainda é incipiente, o que contribui para a manutenção de elevados índices de desemprego entre essa população. Essa realidade confirma a importância de fortalecimento da governança local, por meio da articulação entre políticas de saúde, educação e trabalho, além da criação de mecanismos específicos de monitoramento da inclusão, de modo a garantir que o princípio constitucional

da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) não permaneça como mera promessa normativa, mas se efetive no cotidiano laboral das pessoas autistas.

#### **4- CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do exposto, os desafios, problemas, obstáculos e adversidades é de cabimento às empresas, que devem realizar novas contratações em virtude a seu cumprimento com a legislação vigente, não fazendo ser uma norma a ser tratada como mera formalidade, sem efetivo compromisso com a inclusão qualitativa, e sim como direito material, dando a oportunidade necessária e equivalente ao que a Lei exige.

Desse modo, é crucial a criação e conscientização para a equipe em que o ambiente de trabalho seja um local inclusivo. Ao conhecer e reconhecer as dificuldades deste público, gestores e colegas de trabalho se tornam mais compreensivos e colaborativos em relação aos maiores desafios daquela pessoa e podem fazer ajustes necessários para melhor execução ou desempenho ocupacional. A inclusão das pessoas com o TEA no mercado de trabalho tende a contribuir para a eliminação da discriminação. A presença deles deixa ainda mais evidente os preconceitos, barreiras comunicacionais e tecnológicas existentes no ambiente corporativo, gerando debates e incentivando melhorias nesses espaços.

Além do mais, ajuda a desmistificar a mentalidade de que uma pessoa com TEA não é capaz de trabalhar. Em consonância com o fato, é necessário que as empresas ofereçam um ambiente saudável para o crescimento profissional. Eles não querem apenas entrar na empresa, assim como quaisquer outros funcionários, almejam oportunidades, promoções, e desenvolvimento dentro desse emprego. Programas específicos (como de cooperação, por exemplo) desenvolvem habilidades e parcerias, assim fazendo o alavancamento da carreira dentro das corporações.

Outro ponto a ser comentado é o conhecimento a fundo as práticas inclusivas que ajudam a proporcionar ambientes de trabalho mais acolhedores. É primordial que as empresas tenham um núcleo de inclusão, uma área que saiba olhar a pessoa de forma integral, enxergando suas habilidades, necessidades específicas, e adaptando (quando necessário) processos e atividades para seu aprimoramento.

E por fim, terem líderes treinados e que promovam o respeito ao próximo, que sejam preparados para gerenciar conflitos e opiniões controversas, que tenham uma comunicação clara que seja entendida por todos e que dediquem seu tempo a ensinar e orientar aqueles que

têm dificuldade. Observa-se, a urgência de medidas que envolvam sensibilização do empresariado, fiscalização por parte dos órgãos competentes e políticas públicas voltadas à capacitação e inclusão profissional das pessoas com Transtorno do Espectro Autista, a fim de promover, de forma concreta, o direito ao trabalho digno e inclusivo.

Nesse sentido, a efetividade da inclusão requer não apenas o cumprimento numérico da reserva de vagas, mas sobretudo a construção de ambientes corporativos inclusivos. É crucial que gestores e equipes reconheçam as potencialidades das pessoas com TEA, promovendo um ambiente de acolhimento que estimule o desenvolvimento pessoal e profissional. A inclusão contribui para desconstruir preconceitos, promover a diversidade e potencializar as empresas, uma vez que a pluralidade de perfis fortalece a inovação e a capacidade de resolução de problemas.

Outro aspecto relevante é a criação de núcleos internos de inclusão, capazes de orientar lideranças e colaboradores sobre práticas de acolhimento e adaptação razoável. Tais núcleos, aliados a programas de treinamento e capacitação contínua, podem viabilizar ajustes comunicacionais, tecnológicos e organizacionais, garantindo que a presença da pessoa autista não seja vista como exceção, mas como parte da rotina empresarial. Além disso, a implementação de políticas públicas de incentivo fiscal e apoio técnico às empresas se mostra essencial para estimular contratações qualitativas e sustentáveis.

Do ponto de vista jurídico, destaca-se que a inclusão da pessoa com TEA no mercado de trabalho concretiza não apenas a legislação infraconstitucional, mas também princípios constitucionais basilares, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), a igualdade (art. 5º, caput) e o valor social do trabalho (art. 1º, IV). Ao mesmo tempo, o Brasil, como signatário da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto nº 6.949/2009), tem obrigação internacional de adotar medidas efetivas de inclusão, o que reforça a necessidade de compatibilizar discurso normativo e prática social.

Em relação à realidade observada nos municípios de Barra Bonita, Igaraçu do Tietê e Jaú, a pesquisa revelou que a inclusão ainda é incipiente, com baixo índice de cumprimento das cotas legais. Esse dado reafirma a urgência de medidas conjuntas entre poder público, Ministério Público do Trabalho, empresas privadas e sociedade civil, para que o direito à inclusão não permaneça apenas no plano formal, mas se concretize no cotidiano.

Cabe destacar ainda que a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho não deve ser analisada apenas sob o viés econômico ou jurídico, mas também sob a perspectiva de direitos humanos e desenvolvimento sustentável. O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 da ONU (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) reforça que sociedades inclusivas

e equitativas são mais produtivas e justas. Logo, o compromisso com a inserção de pessoas com deficiência, especialmente autistas, também coloca o Brasil em sintonia com a agenda internacional de promoção da cidadania e equidade social.

Do ponto de vista social, a presença de trabalhadores autistas em diferentes setores contribui para a quebra de estigmas e para a formação de ambientes profissionais mais empáticos e cooperativos. A convivência cotidiana amplia a compreensão das diferenças e fortalece valores como solidariedade e respeito à diversidade. Por isso, é imprescindível que empresas, governos e sociedade civil assumam uma postura proativa na criação de políticas de integração, indo além da mera obediência legal.

Portanto, conclui-se que a Inclusão das pessoas com Transtorno Espectro Autista no mercado de trabalho deve ser primordial, pois com essas pessoas as empresas receberão os resultados esperados de: Inclusão no mercado de trabalho; Habilidades e conhecimentos específicos dessas pessoas; e, Desenvolvimento pessoal e profissional.

Assim, promover a inclusão é não apenas uma obrigação jurídica, mas sobretudo um compromisso ético e humano com o futuro da sociedade.

## **REFERÊNCIAS:**

**AGÊNCIA SENADO. Incentivo para pessoas com autismo no mercado de trabalho vai à Câmara.** Senado Notícias, 14 ago. 2024. Vídeo. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/videos/2024/08/incentivo-para-pessoas-com-autismo-no-mercado-de-trabalho-vai-a-camara>. Acesso em: 24 maio 2025.

**BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 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, Brasília, DF, 28 dez. 2012.

**BRASIL. Lei nº 14.992, de 03 de outubro de 2024.** Altera a Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 out. 2024.

**BRASIL.** Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3.662/2021.** Altera a Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018, para estabelecer medidas que favoreçam a inserção de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/39725816>. Acesso em: 24 maio 2025.

**INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo Demográfico 2022: Pessoas com deficiência e com TEA – Resultados Preliminares.** Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/43464-censo-2022-identifica-2-4-milhoes-de-pessoas-diagnosticadas-com-autismo-no-brasil>. Acesso em: 07 junho 2025.

**MACEDO, Camila B. Autismo e inclusão no trabalho: desafios e possibilidades.** São Paulo: Cortez, 2021.

**MAIA, Marina. Com falta de dados, pesquisa tenta captar a realidade do autismo no Brasil.** Veja Saúde, 19 abr. 2024. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/saude/com-falta-de-dados-pesquisa-tenta-captar-a-realidade-do-autismo-no-brasil>. Acesso em: 24 maio 2025.

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). Novo CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados: Sumário Executivo.** Brasília: MTE, 2024-2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 17 ago. 2025.

**PREFEITURA MUNICIPAL DE JAÚ. Boletins sobre geração de emprego formal – Novo CAGED.** Jaú: Prefeitura, 2025. Disponível em: <https://jau.sp.gov.br>. Acesso em: 17 ago. 2025.

**REDAÇÃO DIÁRIO PCD. Especialista aponta os direitos previstos para autistas no mercado de trabalho.** Diário PCD, 1 maio 2024. Disponível em: <https://diariopcd.com.br/2024/05/01/especialista-aponta-os-direitos-previstos-para-autistas-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 24 maio 2025.

**REDAÇÃO RH PRA VOCÊ. Inclusão falha: somente 15% dos profissionais com TEA estão empregados.** RH Pra Você, 2023. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/redacao/inclusao-falha-somente-15-dos-profissionais-com-tea-estao-empregados>. Acesso em: 24 maio 2025.

SCHMIDT, Carla; BOSA, Cleonice Alves. **Inclusão profissional de pessoas com TEA: barreiras e estratégias no contexto brasileiro.** Psicologia em Revista, Belo Horizonte, v. 23, n. 3, p. 789–804, 2017.

SILVA, Mariana C.; CASTRO, João V. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um olhar para além da cota.** Revista Brasileira de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 113–129, 2020.

USP. **Como integrar pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho.** Jornal da USP – Rádio USP, 2024. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/como-integrar-pessoas-com-transtorno-do-espectro-autista-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 24 maio 2025.