



NUDISS

**I Seminário Nacional Infância,
Juventude e os Direitos Humanos no Brasil**
Niterói (RJ, Brasil), 10 a 12 de setembro de 2025

Capacitismo e Transtorno do Espectro Autista: desafios e caminhos para a inclusão no mundo do trabalho

Ableism and Autism Spectrum Disorder: challenges and paths toward inclusion in the world of work

Angela Maria de Sousa e Silva¹

Eixo 6- Trabalho infanto-juvenil e o direito à educação, profissionalização e proteção ao trabalho de adolescentes

Introdução

O capacitismo é uma forma de discriminação estrutural e social que marginaliza pessoas com deficiência, baseando-se na suposição de que corpos e mentes considerados “normais” são superiores. Esse preconceito é muitas vezes invisibilizado, mas está presente em práticas institucionais, culturais e econômicas, dificultando o acesso de pessoas com deficiência a direitos fundamentais como educação, saúde, lazer e, especialmente, ao trabalho. Entre os grupos mais afetados está o das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), cuja deficiência é muitas vezes invisível, o que agrava a falta de reconhecimento, apoio e adaptações necessárias.

Este estudo tem por objetivo analisar o fenômeno do capacitismo sob a perspectiva da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), especialmente no contexto das relações de trabalho, com enfoque interdisciplinar entre o Direito e a Pedagogia. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, fundamentada na análise documental e na revisão bibliográfica. Foram examinados dispositivos legais como a Constituição Federal (1988), a LDB (Lei nº 9.394/1996), o Decreto nº 6.949/2009, a Lei Berenice Piana (Lei nº 12.764/2012) e a Lei Brasileira

1

Graduanda em Direito / Lusófona RJ (Mestre em Educação /USAL, Pedagoga (UNIPLI), Especialista em Gestão Escolar (AVM), Especialista em Educação Infantil (FACNEC), Especialista em Psicopedagogia (UNIPLI), Especialista em Dificuldade de Aprendizagem: Prevenção e reeducação (UERJ). Especialista em Educação Especial (FAVENI) Especialista em Educação Inclusiva e Tecnológica (UFRRJ) amsousa.silva@gmail.com

Núcleo de Extensão e Pesquisa em Direitos Humanos, Infância, Juventude e Serviço Social (NUDISS)
Escola de Serviço Social – Universidade Federal Fluminense
Rua Alexandre Moura, 08- Bloco E- Sala 416. Campus Gragoatá. São Domingos – Niterói, RJ
CEP.: 24210-201. Email: nudiss.ssn.ess@id.uff.br. Página: <https://www.instagram.com/nudissuff/>



NUDISS

**I Seminário Nacional Infância,
Juventude e os Direitos Humanos no Brasil**
Niterói (RJ, Brasil), 10 a 12 de setembro de 2025

de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), entre outros dispositivos legais. A pesquisa evidenciou que, apesar dos avanços legais, persistem barreiras estruturais e atitudinais que comprometem a efetividade das políticas públicas de inclusão. Ressalta-se a importância da articulação entre os campos do saber e da atuação intersetorial como caminhos fundamentais para a superação do capacitismo.

Desenvolvimento

A Constituição Federal de 1988 assegura o direito ao trabalho a todos os cidadãos, vedando qualquer tipo de discriminação. Esse direito é assegurado principalmente pelo artigo 6º da Constituição Federal de 1988, que o inclui entre os direitos sociais:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL,1988)

No entanto, a realidade de pessoas com TEA no mercado de trabalho revela um cenário de exclusão e de barreiras atitudinais enraizadas no capacitismo. Apesar da existência de legislações inclusivas, como a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015),

O capacitismo é uma violação direta dos princípios fundamentais dos direitos humanos, os quais afirmam a dignidade, a liberdade e a igualdade de todas as pessoas. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), em seu artigo 1º, estabelece que :”todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”. No entanto, a exclusão das pessoas com deficiência, especialmente aquelas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), demonstra como essa igualdade ainda não é realidade. O preconceito e a falta de acessibilidade ferem o direito à participação plena e efetiva na sociedade, conforme preconiza também o Decreto nº 6.949/2009 - Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), da qual o Brasil é signatário.

De acordo com essa Convenção, as pessoas com deficiência devem ter acesso igualitário à educação, saúde, trabalho e vida pública. O artigo 27 da Convenção garante o direito ao trabalho e ao emprego em condições equitativas. Nesse sentido, políticas públicas devem promover a equidade e combater todas as formas de discriminação baseada na deficiência, inclusive o capacitismo estrutural.

Embora nos Artigo 2º inciso V e 3º inciso V, alínea c , da Lei Beneditina (Lei nº

**I Seminário Nacional Infância,
Juventude e os Direitos Humanos no Brasil**
Niterói (RJ, Brasil), 10 a 12 de setembro de 2025

12.764/2012) estabeleçam:

Art. 2º, são diretrizes da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista: (...) V – o estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência (BRASIL,2012)

Art. 3º A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais. Parágrafo único. (...) IV – acesso: c) ao mercado de trabalho(...) (BRASIL,2012)

Ainda há desafios consideráveis para que essas garantias se concretizem na prática, embora sem dúvida ela foi um marco ao reconhecer oficialmente pessoas com TEA como pessoas com deficiência, assegurando-lhes o acesso às cotas em concursos públicos e empregos formais.

A Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, é um dos marcos mais importantes para a inclusão no mercado formal de trabalho. Seu artigo 93 determina que:

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). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015) § 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) § 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) § 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)(BRASIL,2015)

No entanto, mesmo com essa equiparação legal, muitas empresas alegam não encontrar profissionais com TEA qualificados, o que serve de justificativa para o descumprimento da Lei de Cotas.

O Tribunal Superior do Trabalho já se posicionou contrariamente a essa justificativa, como no julgamento do processo RR-78300-45.2009.5.10.0005, reafirmando o dever das empresas em



NUDISS

**I Seminário Nacional Infância,
Juventude e os Direitos Humanos no Brasil**
Niterói (RJ, Brasil), 10 a 12 de setembro de 2025

promover capacitação e ambientes acessíveis.

O capacitismo manifesta-se de formas sutis e explícitas. A simples exigência de comportamentos padronizados ou a recusa em adaptar processos seletivos e ambientes de trabalho são exemplos de como esse preconceito impacta diretamente a vida de pessoas com TEA.

O mundo do trabalho ainda valoriza excessivamente habilidades sociais convencionais, desconsiderando que muitos autistas possuem talentos em áreas como lógica, tecnologia, análise de dados e criatividade, mas necessitam de adaptações, como comunicação mais objetiva, ambientes com menos estímulos sensoriais e tarefas previsíveis.

Além da contratação, a manutenção e o desenvolvimento profissional também são desafios. Iniciativas como o “Emprego Apoiado”, políticas de tutoria especializada, e a criação de ambientes sensoriais adaptados são estratégias eficazes para garantir não apenas o ingresso, mas a permanência e o progresso dessas pessoas no mundo do trabalho. Diversas instituições oferecem cursos profissionalizantes adaptados, contribuindo para uma inclusão mais equitativa.

Outro aspecto relevante é o incentivo ao empreendedorismo entre pessoas com TEA. Muitos autistas encontram no trabalho autônomo uma forma de exercer sua criatividade e autonomia, contornando as barreiras impostas pelo capacitismo institucional. Incentivos fiscais, acesso ao microcrédito e programas de mentoria podem ser estratégias promissoras nesse contexto.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996), em seu artigo 4º, inciso III, assegura o atendimento educacional especializado gratuito aos educandos com deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino, o que reforça o papel da escola como espaço de formação cidadã e promoção da equidade.

O acesso à educação inclusiva é essencial para romper o ciclo de exclusão social e profissional enfrentado por pessoas com TEA. O artigo 208, inciso III, da Constituição Federal assegura o 'atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino'.

Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: (...) III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino; (...) (BRASIL, 1988)



NUDISS

**I Seminário Nacional Infância,
Juventude e os Direitos Humanos no Brasil**
Niterói (RJ, Brasil), 10 a 12 de setembro de 2025

Esse dispositivo constitucional é um dos pilares das políticas de educação inclusiva no Brasil, servindo de fundamento para a oferta de recursos e estratégias pedagógicas que promovam o acesso, a permanência e a aprendizagem dos estudantes com TEA. Ao assegurar o direito à educação adaptada às necessidades individuais, o artigo reforça o compromisso com uma escola inclusiva, que respeite a diversidade e valorize o potencial de todos os alunos. A inclusão escolar é, portanto, um direito que deve ser garantido desde a infância, preparando o indivíduo para a vida adulta e o mercado de trabalho. Entretanto, a efetividade desse direito exige ações práticas, como formação continuada de professores, produção de materiais acessíveis e construção de projetos pedagógicos que respeitem a neurodiversidade.

Pessoas com TEA enfrentam não apenas dificuldades de acesso ao trabalho, mas também barreiras para exercer sua cidadania de forma plena. O direito à participação política, à expressão cultural e à convivência comunitária são frequentemente comprometidos por práticas capacitistas. É fundamental garantir que espaços públicos, serviços e canais de representação sejam acessíveis às pessoas neurodivergentes, respeitando sua comunicação, sensibilidade sensorial e especificidades cognitivas.

É importante destacar que o capacitismo pode ser agravado por outros marcadores sociais, como gênero, raça, classe e território. Pessoas autistas negras, pobres ou periféricas enfrentam uma exclusão ainda mais severa, com acesso limitado a diagnóstico, atendimento especializado e oportunidades profissionais. Portanto, as políticas públicas precisam considerar uma abordagem interseccional, que reconheça as múltiplas formas de opressão e garanta a justiça social de maneira ampla e articulada.

Para enfrentar o capacitismo de forma efetiva, é necessário promover campanhas de conscientização, fortalecer redes de apoio, garantir financiamento para projetos inclusivos e ampliar a fiscalização do cumprimento das leis. Além disso, é preciso escutar as próprias pessoas com TEA, reconhecendo sua autonomia e protagonismo na luta por direitos. Somente com um compromisso coletivo, que envolva o poder público, a iniciativa privada e a sociedade civil, será possível construir uma sociedade verdadeiramente inclusiva. As citações diretas acima de três linhas, com recuo de 4cm da margem esquerda e notas de rodapé, se houver, deverão ser escritas em Times fonte 10. Todas



NUDISS

**I Seminário Nacional Infância,
Juventude e os Direitos Humanos no Brasil**
Niterói (RJ, Brasil), 10 a 12 de setembro de 2025

as notas deverão ser numeradas e aparecer no pé da página.

Considerações Finais

O combate ao capacitismo exige não apenas o cumprimento da legislação, mas uma profunda transformação cultural. A inclusão de pessoas com TEA no mundo do trabalho deve ir além das cotas e buscar efetivamente a construção de ambientes que respeitem a neurodiversidade, promovam a equidade e valorizem diferentes formas de ser e produzir. É essencial que empresas, instituições públicas e a sociedade civil assumam o compromisso com a inclusão real, garantindo o acesso pleno das pessoas com TEA ao trabalho digno, à formação profissional e à construção de uma trajetória que respeite sua individualidade e potencial.

Destaca-se também o papel das Universidades e Centros de formação docente na preparação de profissionais conscientes da legislação vigente e capacitados para atuar de forma ética e inclusiva. Projetos de extensão, estágios supervisionados e grupos de pesquisa sobre inclusão e diversidade são ferramentas fundamentais para que futuros educadores compreendam o contexto normativo e saibam aplicá-lo na prática pedagógica. Nesse sentido, a formação inicial e continuada em serviço deve contemplar temas como direitos humanos, justiça social, neurodiversidade e estratégias de acolhimento e mediação de conflitos.

Referências Bibliográficas

BRASIL. **Constituição Federal (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 jan. 2025.

BRASIL, **Lei nº 12.764 de 27 de dezembro de 2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista [...]. Brasília: Presidente da República, [2012]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm. Acesso em: 15 abr. 2025.



NUDISS

**I Seminário Nacional Infância,
Juventude e os Direitos Humanos no Brasil**
Niterói (RJ, Brasil), 10 a 12 de setembro de 2025

BRASIL, **Lei nº 13.146, de 6 de julho De 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília: Presidente da República, [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 15 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 18 jun. 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: seção 1, Brasília, DF, ano CXXIX, n. 143, p. 12.273, 25 jul. 1991. Atualizada pela Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano CXLVI, n. 163, p. 3, 26 ago. 2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista – RR-78300-45.2009.5.10.0005. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Julgado em: 25 out. 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 6 de junho de 2025.