O Direito ao Trabalho das Pessoas com TEA: Entre a Conquista Legislativa e as Dificuldades da Inclusão Real no Mercado de Trabalho

Darlisson Nogueira de Souza[1]
Luany Kévia Silva Neves[2]
Me. Patrick Lima Oliveira[3]
Esp. Francisco Wellington Gonçalves Maia[4]

RESUMO

O estudo realiza uma pesquisa acerca do direito das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), analisando o processo de obtenção de seus direitos e autonomia, bem como a efetivação do acesso ao mercado de trabalho e os reflexos desse cenário na saúde mental dos indivíduos. O estudo foi realizado com base bibliográfica acerca do histórico desses direitos, observando-se a importância da Lei Brasileira de Inclusão e da Lei Berenice Piana para a formalização das garantias da pessoa com TEA. Foi observado, contudo, que tais normas ainda não suprem a lacuna da efetividade no mercado de trabalho, prejudicando a saúde mental destes trabalhadores. A pesquisa conclui que, embora os direitos tenham sido formalmente obtidos, persiste um distanciamento entre a normativa e a prática, demonstrando a necessidade de pesquisas quantitativas sobre o tema e evidenciando a existência de uma falsa inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, segundo os dados qualitativos encontrados.

PALAVRAS-CHAVE: autismo; direito civil; mercado de trabalho; saúde mental.

INTRODUÇÃO

Historicamente, pessoas com transtornos mentais, categoria na qual também eram incluídas pessoas autistas, eram consideradas absolutamente ou relativamente incapazes Com a promulgação da Lei nº 12.764 (Brasil, 2012), o indivíduo com

[1] FACULDADE VIDAL: e-mail: darlissonsouza496@gmail.com

[2] FACULDADE VIDAL: e-mail: luanykevia321@gmail.com

[3] FACULDADE VIDAL: Professor Orientador. Mestre em direito. E-mail: patricklimaoliveira2018@gmail.com

[4] FACULDADE VIDAL: Professor Orientador. Especialista em direito. E-mail: wellington.adv.maia@gmail.com

Transtorno do Espectro Autista (TEA) passou a ser considerado pessoa com deficiência para todos os efeitos legais, garantindo-lhe, inclusive, o direito ao trabalho. Entretanto, observa-se uma barreira entre o direito adquirido e a realidade prática: o preconceito social e a visão capacitista dificultam a inclusão no mercado de trabalho ou, quando inseridos neste, comprometem a saúde mental dos trabalhadores com TEA.

Portanto, o presente trabalho tem como objetivo analisar informações sobre o histórico dos direitos das pessoas autistas no que tange à autonomia para o exercício de seus direitos civis. A partir desse contexto, pergunta-se: em que medida os avanços legislativos voltados às pessoas com TEA têm se traduzido em inclusão material no mercado de trabalho e em proteção à sua saúde mental?

METODOLOGIA

A pesquisa se desenvolveu por meio de revisão bibliográfica, de abordagem qualitativa, sendo dividida em duas etapas. Na primeira etapa, ocorreu uma coleta de dados sobre o histórico de direitos da pessoa com autismo, focando nas relações de capacidade jurídica, usando termos para busca no Google Acadêmico como: "Interdição", "Autismo", "Saúde Mental" e "Capacidade Civil". Foi dada preferência a trabalhos com disponibilidade em língua portuguesa do Brasil e posteriores ao ano de 2002, com ênfase em produções publicadas após 2015. Já a segunda etapa utilizou a mesma plataforma para coleta de dados; porém, com foco na inclusão laboral, capacitismo e saúde mental de pessoas autistas, selecionando trabalhos publicados no ano de 2025 e 2026. Os termos utilizados foram: “Autismo”, “Saúde Mental”, “Trabalho” e “Inclusão”. Ademais, a pesquisa utilizou a análise da doutrina jurídica e da legislação pátria correlata ao tema. Trata-se, portanto, de estudo exclusivamente bibliográfico, sem coleta de dados empíricos, o que limita a possibilidade de generalização dos achados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O Transtorno do Espectro Autista é um distúrbio que altera funções do neurodesenvolvimento. Essas alterações podem ser qualitativas e quantitativas na comunicação, apresentando graus diferentes, nos quais pode haver independência (leve ou total) ou a necessidade de dependência para atividades ao longo da vida. Tais variações na comunicação podem ser verbais ou não verbais, além de haver hiperfoco em objetos

específicos ou restrição de interesses, conforme explica a legislação (Brasil, 2022).

As pessoas com TEA não possuíam autonomia ~~e~~ nem o pleno exercício de seus direitos, sendo muitas vezes consideradas relativamente ou absolutamente incapazes. Para entender o processo de desenvolvimento do direito desses indivíduos é necessário compreender o que é a capacidade na perspectiva do Direito Civil.

Segundo Tartuce (2017), a capacidade de direito ou de gozo é inerente a todas as pessoas, sem distinção, conferindo-lhes a titularidade de direitos e deveres na ordem civil. Por outro lado, a capacidade de fato refere-se à aptidão para o exercício pessoal desses direitos. Assim, as pessoas que não possuem esta última seriam consideradas incapazes, seja absoluta ou relativamente. Tartuce dispõe, ainda, que a capacidade plena é a regra após o preenchimento de requisitos como a idade de 18 anos; contudo, enquanto não atingida essa capacidade, o indivíduo deverá ser representado.

Antes das mudanças no Código Civil, pessoas com transtornos mentais passavam por uma interdição total. Segundo Sousa e Silva (2025), embora fosse vista como medida protetiva, a interdição significava a exclusão da vida civil, equiparando o sujeito a um menor de idade e substituindo sua vontade pela do curador, por meio de uma curatela ampla e pouco revisável.

Em 2012 surge a Lei nº 12.764 (Brasil, 2012), com foco nas pessoas com transtorno do espectro autista. Conforme destacam Sousa e Silva (2025), a Lei Berenice Piana representou um passo fundamental na consolidação dos direitos das pessoas com TEA no Brasil. A norma instituiu a Política Nacional de Proteção, reconheceu o autista como pessoa com deficiência para todos os efeitos legais e garantiu o acesso a direitos básicos como saúde, educação, trabalho e assistência social.

Contudo, a modificação do regime de capacidades civis ocorreu com a Lei do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), também conhecida como Lei Brasileira de Inclusão (LBI). Atualmente, conforme o Código Civil (BRASIL, 2002), são absolutamente incapazes apenas os menores de 16 anos e relativamente incapaz os maiores de 16 e menores de 18 anos, aos ébrios habituais, viciados em tóxicos, àqueles que não puderem exprimir vontade e aos pródigos.

Segundo Souza e Silva (2017), o Estatuto da Pessoa com Deficiência promoveu uma mudança essencial ao definir que a incapacidade absoluta agora se restringe apenas aos menores de 16 anos, garantindo que a deficiência mental não seja mais um motivo automático para retirar a capacidade civil do indivíduo. Ademais, a curatela passa a ser uma medida protetiva e excepcional, que limita apenas atos específicos sem

retirar do indivíduo o direito de decidir sobre sua própria vida, especialmente em questões existenciais (SOUZA; SILVA, 2017). Conforme Tartuce (2017), a partir dessa transformação legislativa, abandona-se o conceito de dignidade-vulnerabilidade e adota-se o paradigma da dignidade-liberdade, que estabeleceu que a pessoa com deficiência tem assegurado o direito ao exercício de sua capacidade legal, semelhante aos demais.

Porém, a autonomia adquirida à pessoas com TEA não se traduziu automaticamente na efetividade material e no concretismo da inclusão delas ao mercado de trabalho. A Lei nº 12.764/2012, conhecida como Lei Berenice Piana (Brasil, 2012) destaca que, a pessoa com Transtorno do Espectro Autista possui status de deficiência para todos os efeitos legais, e portanto, deve-se observar que embora o Art. 8º da LBI (Brasil, 2015) foque nos deveres do Estado e da família, ele dá base para o que o Estatuto detalha mais adiante: a pessoa com deficiência não pode ser impedida de trabalhar ou ser remunerada de forma inferior por causa de sua condição, ressaltando que a pessoa com deficiência possui direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

De acordo com a Agência Senado (2026), o Censo de 2022 registrou que cerca de 1,2% da população brasileira possui diagnóstico de autismo, totalizando 2,4 milhões de pessoas. Contudo, especialistas apontam que ainda há carência de dados oficiais precisos sobre a inserção desse grupo no mercado de trabalho.

Assim, compreende-se que a escassez de dados sobre a empregabilidade de pessoas autistas no mercado de trabalho dificulta a visualização se há de alguma forma essa real inclusão. Contudo, partindo de estudos bibliográficos sobre o tema, observa-se que mesmo com qualificação profissional, ainda ocorre uma exclusão social e dificuldade da inserção desses indivíduos no mercado de trabalho, conforme é explicado a seguir:

> As taxas de ocupação dos autistas adultos são baixas e variam entre 10% e 20%, o que indica um grave problema estrutural de empregabilidade e nos mostra que o principal problema não é a qualificação do empregado e sim estigmas sociais e barreiras institucionais. Logo, podemos entender que a diversidade em si não é um problema, o problema está na forma como é abordada e gerida nas corporações. A verdadeira inclusão precisa partir das organizações, exigindo adaptações contínuas para que o ambiente de trabalho possa ser moldado conforme as necessidades dos profissionais neurodivergentes. (OLIVEIRA; GUIMARÃES; MOURA; p.10)

Outrora, é possível notar que a exclusão das pessoas com TEA ocorre antes mesmo da entrada no mercado de trabalho, em que, segundo Cypriano (2026), os processos seletivos são um dos principais pontos de exclusão dos indivíduos autistas. A imposição de habilidades sociais, comunicação implícita e leitura de contexto social cria barreiras

significativas, nos quais esses critérios embora frequentemente considerados neutros, são reflexos de padrões culturais específicos que não contemplam a diversidade cognitiva. Assim, a exclusão ocorre antes mesmo da avaliação das competências técnicas.

Portanto, demonstra-se que o reconhecimento da capacidade civil não se converte, automaticamente, em inclusão laboral e proteção da saúde mental, gerando um contexto de falsa inclusão. Nesse sentido, cabe buscar processos seletivos adaptados que colaborem com a demonstração das habilidades de pessoas com TEA, como forma de promover sua inclusão e valorização profissional.

No contexto do capacitismo, Noal Gai e Wunder da Silva (2026) explicam que ele é utilizado como forma de discriminação contra pessoas com deficiências que desumaniza os indivíduos e exalta a produtividade e ideais de normalidade. Os autores ainda destacam a necessidade de gerar incentivo para a participação social para promover campanhas que visem a inclusão de pessoas com deficiência no processo de construção para políticas públicas, bem como descreve a importância do poder publico de viabilizar a inclusão e justiça social, derrubando a barreira do capacitismo. Outra observação a se realizar, é que, conforme Leite e Costa (2025), a exclusão profissional de indivíduos autistas é multifatorial: inicia-se com falhas na orientação educacional, passa pelo excesso de carga teórica na universidade e culmina em barreiras corporativas, como o preconceito em relação a custos de acessibilidade e a incompreensão da equipe de trabalho (LEITE; COSTA, 2025).

Ademais, quando se trata de autistas já presentes no mercado de trabalho, pode-se observar outra problemática desenvolvida pela pesquisa sobre a incidência de Burnout na comunidade autista adulta. Segundo Chagas et al. (2026), fatores como a hipersensibilidade sensorial e a exigência de padrões de comportamento em ambientes sem acessibilidade agravam o estresse, elevando o risco de exaustão emocional e despersonalização do trabalhador autista. Os autores realizaram uma pesquisa, com foco em pessoas com TEA de suporte 1 e 2, chegando à conclusão de que a exaustão emocional e demais consequências da exigência de padrão comportamental podem gerar Burnout, que seria o estresse crônico e esgotamento na área de trabalho, e que caso se agrave poderia gerar outros problemas como ansiedade, depressão, entre outros.

Portanto, Chagas et.al (2026), evidenciaram em suas pesquisas que o *Burnout* não é causado apenas pela sobrecarga de tarefas, mas como também da falha da real inclusão de ambientes e políticas inclusivas e a necessidade de mascaramento de pessoas

com autismo no ambiente de trabalho, revelando ainda, a existência de níveis altos de adultos autistas com sintomas de despersonalização e exaustão emocional no ambiente laboral. Nesse sentido, Chagas et al. (2026) destacam a urgência de políticas organizacionais voltadas à neurodivergência, ressaltando que a inclusão efetiva exige adaptações sensoriais e horários flexíveis, além de treinamento de gestores, comunicação escrita objetiva e suporte psicológico focado em saúde ocupacional.

Assim, a escassez de dados sobre a empregabilidade de autistas e a falta de estudos abrangentes sobre como ocorre essa inclusão, somadas aos dados coletados nesta pesquisa, revelam a existência de uma falsa inclusão invisível de pessoas autistas no mercado de trabalho.

CONCLUSÃO

A partir da pesquisa realizada, observou-se que as pessoas com TEA possuíam severas limitações em seus direitos civis, cenário alterado pela Lei Berenice Piana e pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, que reconheceram a sua capacidade legal. Assim, a curatela tornou-se medida excepcional e temporária, enquanto a Tomada de Decisão Apoiada surgiu como auxílio à autonomia do autista, sem a retirada de sua capacidade. Verificou-se, ainda, que essa conquista de direitos se estendeu ao acesso e à inclusão no mercado de trabalho.

Contudo, a pesquisa demonstrou que a efetivação desses direitos é fragilizada. Mesmo com normas de inclusão, há uma carência de medidas práticas e de dados estatísticos que permitam um estudo aprofundado sobre a real empregabilidade das pessoas com TEA. Quanto ao mercado de trabalho, a essência capacitista limita sua inserção; para os que já estão inseridos, há uma sobrecarga, pois, sem políticas internas e apoio essencial para esse grupo, ocorre um esgotamento mental que pode gerar o desenvolvimento de problemas como ansiedade, depressão e *burnout*.

Dessa forma, alcança-se o objetivo de analisar se os avanços legislativos bastam para superar a invisibilidade e a exclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, concluindo que os marcos legais são insuficientes para a inclusão real do autista. Superar essa barreira exige dados quantitativos e ações concretas como, treinamento de gestores, ajustes sensoriais e novos modelos de seleção. Somente assim o direito ao trabalho deixará o plano abstrato para garantir autonomia material e saúde mental ao trabalhador com TEA.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Senado Federal. **CDH: preconceito e falta de acessibilidade dificultam emprego a autistas**. Agência Senado, 9 abr. 2026. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2026/04/09/cdh-preconceito-e-falta-de-acessibilidade-dificultam-emprego-a-autistas. Acesso em: 14 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916**. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Diário Oficial da União, 5 jan. 1916. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm. Acesso em: 14 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 14 maio 2026.

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; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 dez. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 14 maio 2026.

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, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 14 maio 2026.

BRASIL. **Ministério da Saúde. TEA: saiba o que é o Transtorno do Espectro Autista e como o SUS tem dado assistência a pacientes e familiares**. 2 abr. 2022. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/abril/tea-saiba-o-que-e-o-transtorno-do-espectro-autista-e-como-o-sus-tem-dado-assistencia-a-pacientes-e-familiares. Acesso em: 14 maio 2026.

CHAGAS, Giovana Andrade; SILVA, Alexandre Galvão da; ROCCO, Débora Dias Ferrareto Moura; RIBEIRO, Corina Lopes. Incidência de burnout na comunidade autista adulta. **Anais do Congresso Brasileiro de Iniciação Científica**, Santos, SP, v. 2, n. 3, p. 419-431, 2025. DOI: 10.5281/zenodo.17778536. Disponível em: https://periodicos.unisanta.br/COB/article/view/3197. Acesso em: 14 maio 2026.

CYPRIANO, Gabriel Gomes. Inclusão de adultos autistas no mercado de trabalho: uma análise crítica a partir da psicologia. RCMOS - **Revista Científica Multidisciplinar O Saber**, São Paulo, SP, v. 1, n. 1, 2026. DOI: 10.51473/rcmos.v1i1.2026.2245. Disponível em: https://submissoesrevistarcmos.com.br/rcmos/article/view/2245. Acesso em: 14 maio 2026.

LEITE, Tiago Pinheiro; COSTA, Claudia Cristina T. G. de Araújo. Inclusão de pessoas com TEA (transtorno do espectro autista) no mercado de trabalho brasileiro: desafios, políticas públicas e estratégias para uma integração eficaz. **Aracê**, São José dos Pinhais, v. 7, n. 5, p. 28404-28418, 2025. DOI: 10.56238/arev7n5-427. Disponível em: https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/5495. Acesso em: 14 maio 2026.

NOAL GAI, Danielle; WUNDER DA SILVA, Karla Fernanda. Capacitismo neoliberal: impactos na inclusão social e educacional de pessoas com deficiência. **Revista Teias**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 84, e94181, jan./mar. 2026. DOI: 10.12957/teias.2026.94181. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistateias/article/view/94181. Acesso em: 14 maio 2026.

OLIVEIRA, Nayara Félix; GUIMARÃES, Hexilly Luizi da Costa; MOURA, Bruno Melo. Inclusão da neurodiversidade no mercado de trabalho: uma revisão bibliográfica. **Revista Universitária Brasileira**, Recife, PE, v. 4, n. 1, p. 1-23, 2026. Disponível em: https://www.revistaub.com/index.php/RUB/article/view/266. Acesso em: 14 maio 2026.

SOUSA, Daniela Ferreira de; SILVA, Jéssica Soares. Autismo na vida adulta e capacidade: uma análise jurídica da curatela a luz da LBI. **Revista Ibero-Americana de Humanidades**, Ciências e Educação, São Paulo, v. 11, n. 11, p. 4049-4066, nov. 2025. DOI: 10.51891/rease.v11i11.22242. Disponível em: https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/22242. Acesso em: 14 maio 2026.

SOUZA, Iara Antunes; SILVA, Michelle Danielle Cândida. Capacidade civil, interdição e curatela: as implicações jurídicas da Lei n. 13.146/2015 para a pessoa com deficiência mental. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, v. 1, n. 37, p. 291-310, 2017. DOI: 10.22456/0104-6594.77546. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/revfacdir/article/view/77546. Acesso em: 14 maio 2026.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**: volume único. 7. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.