

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
SETOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
DEPARTAMENTO DE SAÚDE COLETIVA  
ESPECIALIZAÇÃO EM PERÍCIAS MÉDICAS

DANIELLE SCANDOLARA SOTARELI

INCLUSÃO DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA COMO PESSOA COM  
DEFICIÊNCIA: ASPECTOS LEGAIS, EDUCACIONAIS E SOCIAIS

CURITIBA

2024

DANIELLE SCANDOLARA SOTARELI

INCLUSÃO DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA COMO PESSOA COM  
DEFICIÊNCIA: ASPECTOS LEGAIS, EDUCACIONAIS E SOCIAIS

Artigo apresentado a Especialização em Perícias Médicas, do Departamento de Saúde Coletiva, Setor de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à conclusão do Curso.

Orientador: Prof. Dr. DIOGO RAFAEL POLANSKI

CURITIBA

2024

## RESUMO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) interfere de forma significativa na vida social, educacional e profissional dos indivíduos, justificando sua inclusão na categoria de Pessoa com Deficiência (PCD). Este estudo realiza uma revisão da literatura sobre a classificação do TEA como PCD e suas implicações legais, sociais e educacionais, com foco em políticas públicas brasileiras e comparações internacionais. Leis como a Lei Brasileira de Inclusão e a Lei Berenice Piana são abordadas para compreender o impacto na promoção de direitos, como educação e empregabilidade. A análise utiliza uma metodologia de revisão de literatura para identificar adaptações curriculares e estratégias de inclusão profissional, e compara práticas no Brasil e nos Estados Unidos, destacando avanços e desafios. São também discutidos as barreiras e o estigma que ainda limitam a inclusão plena. Este trabalho contribui para o entendimento da importância do reconhecimento legal e social do autismo como deficiência, com implicações no desenvolvimento de políticas inclusivas e na redução de estigmas sociais.

Palavras-chave: autismo, pessoa com deficiência, inclusão, direitos, políticas públicas.

## **ABSTRACT**

Autism Spectrum Disorder (ASD) significantly impacts individuals' social, educational, and professional lives, supporting its classification as a Person with Disabilities (PCD). This study reviews literature on the legal, social, and educational implications of classifying ASD as a PCD, with a focus on Brazilian public policies and international comparisons. Laws such as the Brazilian Inclusion Law and the Berenice Piana Law are discussed to understand their impact on promoting rights like education and employability. Using a literature review methodology, necessary curricular adaptations and professional inclusion strategies are identified, comparing practices in Brazil and the United States while highlighting advancements and challenges. Barriers and stigma that still limit full inclusion are also discussed. This work contributes to understanding the importance of the legal and social recognition of autism as a disability, with implications for inclusive policy development and social stigma reduction.

Keywords: autism, people with disabilities, inclusion, rights, public policies

# SUMÁRIO

## Sumário

<b>1 Introdução.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Método.....</b>	<b>5</b>
<b>2 Revisão da Literatura.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Aspectos Legais .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Inclusão Educacional .....</b>	<b>6</b>
<b>2.3 Inclusão no Mercado de Trabalho.....</b>	<b>7</b>
<b>2.4 Impactos Sociais e Barreiras.....</b>	<b>7</b>
<b>2.5 Inclusão do Transtorno do Espectro Autista (TEA) e Níveis de Funcionalidade no Mercado de Trabalho.....</b>	<b>8</b>
2.5.1 Nível 1: Necessita de Suporte .....	8
2.5.2 Nível 2: Necessita de Suporte Substancial.....	9
2.5.3 Nível 3: Necessita de Suporte Muito Substancial .....	9
<b>3 Considerações finais .....</b>	<b>11</b>
<b>4 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>12</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) abrange condições neurodesenvolvimentais que afetam a comunicação, interação social e comportamento. Estima-se que o TEA afete 1 em cada 160 pessoas no mundo (World Health Organization, 2021). No Brasil, a inclusão do TEA como deficiência é respaldada pela Lei 12.764/2012, conhecida como Lei Berenice Piana, e pela Lei Brasileira de Inclusão (LBI) de 2015, que asseguram o acesso a direitos e serviços especializados. Este trabalho revisa a literatura sobre o impacto do reconhecimento do TEA como PCD em direitos, educação e mercado de trabalho, comparando práticas nacionais e internacionais, com destaque para os Estados Unidos.

### 1.1 MÉTODO

O estudo utilizou uma metodologia de revisão de literatura para identificar e sintetizar as informações mais relevantes sobre a inclusão do autismo como PCD. Foram consultadas leis, artigos acadêmicos e documentos de organismos internacionais, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD) da ONU e publicações da Organização Mundial da Saúde (OMS). A análise focou em identificar práticas legais e educacionais que promovem inclusão e acesso a direitos fundamentais.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 ASPECTOS LEGAIS

A inclusão do TEA como PCD no Brasil é fundamentada na Lei 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos das Pessoas com TEA. A Lei Brasileira de Inclusão (LBI) complementa esse direito, considerando PCD qualquer condição que gere barreiras sociais, físicas ou comunicativas. A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD) também contribui para que países promovam a acessibilidade e inclusão plena de pessoas com deficiência (United Nations, 2006).

### 2.2 INCLUSÃO EDUCACIONAL

A educação inclusiva para estudantes com TEA é garantida pela LBI, que exige adaptações curriculares e metodologias pedagógicas inclusivas. Recursos visuais e tecnologias assistivas, por exemplo, são essenciais para o desenvolvimento acadêmico desses alunos (Schwartzman, 2020; Sassaki, 2019). Estudos mostram que a presença de alunos com TEA em salas regulares favorece o desenvolvimento de competências sociais e cognitivas, além de promover a empatia entre os colegas (Schalock & Verdugo, 2012). No entanto, apesar dos avanços legislativos, muitos desafios ainda persistem em ambientes educacionais, como a falta de capacitação de profissionais, barreiras estruturais e preconceito.

A formação de professores para lidar com o TEA é um ponto crítico. Pesquisas sugerem que a capacitação inadequada pode dificultar a interação e adaptação de métodos pedagógicos eficazes para os estudantes com TEA (Amaral & Bernardes, 2020). Nos Estados Unidos, as práticas educacionais incluem o uso de Intervenções Comportamentais Aplicadas (ABA) e outras metodologias baseadas em evidências que auxiliam no desenvolvimento de habilidades sociais e acadêmicas, demonstrando resultados positivos (Matson, 2007). Assim, modelos pedagógicos internacionais podem servir como referência para a adoção de metodologias mais inclusivas no Brasil.

### 2.3 INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

A inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho é prevista pela Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), que exige a reserva de vagas para PCDs em empresas com mais de 100 funcionários. Nos Estados Unidos, programas como o *Autism at Work*, implementados por empresas como Microsoft e SAP, promovem o recrutamento de pessoas com TEA e desenvolvem políticas de inclusão e adaptação, servindo de referência para o Brasil (Schur, Kruse & Blanck, 2015; Hagner & Cooney, 2005). Esses programas têm demonstrado que, com as adaptações apropriadas, pessoas com TEA podem ter um desempenho altamente satisfatório em áreas que se beneficiam de habilidades específicas, como tecnologia e design.

A inclusão no mercado de trabalho requer políticas que ofereçam suporte contínuo, desde o recrutamento até a adaptação do ambiente, e treinamento específico para a equipe. Estudos indicam que práticas como o acompanhamento por mentores, adaptação do espaço físico e desenvolvimento de rotinas claras e previsíveis são altamente eficazes para a inclusão de pessoas com TEA (Bury et al., 2021). Além disso, medidas de conscientização e combate ao preconceito dentro das organizações são necessárias para criar um ambiente de trabalho mais acolhedor e inclusivo.

### 2.4 IMPACTOS SOCIAIS E BARREIRAS

O reconhecimento do TEA como deficiência contribui para a inclusão social, mas desafios persistem, como a falta de acessibilidade e o estigma social. O preconceito ainda impede que muitas pessoas com TEA acessem plenamente seus direitos, dificultando a convivência social e a participação em espaços públicos. A OMS reforça a importância de campanhas de conscientização para combater o estigma e promover a aceitação social (World Health Organization, 2021). Além disso, a falta de infraestrutura adaptada nas cidades limita a mobilidade e o acesso a serviços básicos, evidenciando a necessidade de políticas públicas mais abrangentes (Bauminger & Kasari, 2000).

As barreiras atitudinais são apontadas como uma das maiores dificuldades para a inclusão social e profissional de pessoas com TEA. A discriminação e a falta

de conhecimento sobre o TEA geram situações de exclusão e marginalização. Estudos internacionais destacam que a conscientização e a educação da população geral são fundamentais para reduzir o preconceito e promover a inclusão (Bishop-Fitzpatrick et al., 2017). Iniciativas de sensibilização comunitária, como treinamentos para profissionais de saúde e educação, têm sido eficazes em países como o Reino Unido, onde estratégias nacionais são implementadas para ampliar a conscientização sobre o autismo e promover a inclusão (National Autistic Society, 2020).

## 2.5 INCLUSÃO DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA) E NÍVEIS DE FUNCIONALIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

A inclusão de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho é essencial para fomentar a autonomia e a integração social, garantindo o exercício dos direitos à dignidade e à participação econômica e cidadã. A inserção profissional de pessoas com TEA deve considerar a variabilidade do transtorno, que é classificado em três níveis de gravidade de acordo com o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5): Nível 1 (necessita de suporte), Nível 2 (necessita de suporte substancial) e Nível 3 (necessita de suporte muito substancial). Cada nível representa diferentes necessidades de suporte e adaptação para o sucesso profissional, delineando tipos específicos de ocupações e ambientes laborais que podem ser adequados.

### 2.5.1 Nível 1: Necessita de Suporte

Indivíduos com TEA classificados no Nível 1 geralmente possuem um alto grau de funcionalidade e independência, embora possam apresentar dificuldades moderadas em interações sociais e adaptação a mudanças. Para esses profissionais, ocupações que exigem precisão e atenção a detalhes, como desenvolvimento em tecnologia, design, programação ou análise de dados, podem ser particularmente adequadas. Nessas áreas, características frequentemente associadas ao TEA, como a capacidade de concentração em tarefas específicas e a meticulosidade, são valorizadas e podem ser um diferencial competitivo.

O sucesso desses profissionais depende da implementação de adaptações mínimas, como a criação de uma rotina estruturada e previsível, e o

estabelecimento de canais de comunicação claros e objetivos. Além disso, políticas de mentoria e supervisão esporádica têm se mostrado eficazes em garantir o suporte necessário para lidar com desafios eventuais, facilitando a integração e o desenvolvimento das habilidades profissionais. Empresas como Microsoft e SAP, ao implementarem programas específicos para pessoas com TEA, demonstram que o mercado pode beneficiar-se significativamente ao oferecer um ambiente acolhedor e ajustado às necessidades de funcionários com TEA Nível 1.

### 2.5.2 Nível 2: Necessita de Suporte Substancial

Pessoas com TEA de Nível 2 frequentemente enfrentam dificuldades mais acentuadas em contextos de comunicação e adaptação a variações na rotina, necessitando, portanto, de um suporte mais consistente para realizar atividades profissionais com autonomia. Nesse nível, ocupações que envolvem tarefas previsíveis e altamente estruturadas, como arquivamento de documentos, processamento de dados ou controle de inventários, podem ser apropriadas e produtivas. Esses indivíduos geralmente beneficiam-se de ambientes com baixo estímulo, onde as tarefas são repetitivas e apresentam menor exigência de interação social frequente.

A inclusão desses profissionais no mercado de trabalho requer adaptações mais substanciais, como a presença de um supervisor dedicado, que possa oferecer orientação frequente, ou o apoio de um colega mentor para auxílio na socialização e na adaptação das demandas. Além disso, as empresas podem ajustar o ambiente físico para reduzir distrações e fornecer instruções detalhadas e rotinas fixas, o que minimiza o estresse e permite um desempenho mais consistente. Com essas adaptações, os profissionais com TEA de Nível 2 podem contribuir significativamente em funções administrativas ou de produção, realizando tarefas com qualidade e regularidade.

### 2.5.3 Nível 3: Necessita de Suporte Muito Substancial

Indivíduos com TEA de Nível 3 apresentam desafios intensos de comunicação e comportamento, necessitando de suporte constante para lidar com as demandas do cotidiano. Nesse caso, a inserção no mercado de trabalho é mais

complexa, exigindo ambientes laborais altamente adaptados e intervenções constantes. Muitas vezes, ocupações em programas de trabalho protegido, como oficinas terapêuticas e atividades laborais assistidas, podem proporcionar um espaço adequado, permitindo que esses indivíduos realizem atividades produtivas e significativas, ainda que com ritmos de execução mais lentos e maior acompanhamento.

A presença de um tutor ou mentor designado e de rotinas extremamente previsíveis e bem estruturadas são fundamentais para o desempenho satisfatório de indivíduos com TEA de Nível 3. O foco aqui não é a produção em larga escala, mas a integração social e o desenvolvimento de habilidades que promovem o bem-estar e a autoestima. O ambiente deve ser cuidadosamente planejado para oferecer segurança e previsibilidade, minimizando estressores e possibilitando uma participação social construtiva, mesmo em escala reduzida.

A inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho é uma prática que, quando bem estruturada, traz benefícios não apenas para os indivíduos, mas também para as organizações e a sociedade em geral. Entretanto, essa inclusão requer que as empresas desenvolvam políticas de adaptação e sensibilização, preparando a equipe para lidar com a diversidade e promovendo o respeito e a valorização das diferenças. Além disso, o sucesso da inclusão depende da implementação de práticas de conscientização e treinamento, que promovem a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos e acolhedores, permitindo que os profissionais com TEA possam contribuir plenamente com suas habilidades e talentos.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O reconhecimento do autismo como PCD é crucial para garantir direitos fundamentais e promover a inclusão social. No Brasil, avanços significativos foram alcançados com a implementação da Lei Berenice Piana e da LBI, mas ainda há lacunas na acessibilidade e na sensibilização pública. Comparações com práticas internacionais, como nos Estados Unidos, mostram que estratégias de inclusão podem ser aprimoradas, especialmente no mercado de trabalho. O desenvolvimento de políticas inclusivas e programas de conscientização são passos necessários para construir uma sociedade mais justa e inclusiva.

## 4 REFERÊNCIAS

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.

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).

Sasaki, R. K. (2019). *Inclusão: Construindo uma Sociedade para Todos*. Rio de Janeiro: WVA.

Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2015). *People with Disabilities: Sidelined or Mainstreamed?* Cambridge University Press.

Amaral, J., & Bernardes, L. (2020). *Formação de professores para a educação inclusiva*. *Revista de Educação Especial*, 33(2), 199-214.

Bauminger, N., & Kasari, C. (2000). *Loneliness and friendship in high-functioning children with autism*. *Child Development*, 71(2), 447-456.

Bishop-Fitzpatrick, L., Minshew, N. J., & Eack, S. M. (2017). *A systematic review of psychosocial interventions for adults with autism spectrum disorders*. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 43(3), 689

World Health Organization. (2021). *Autism spectrum disorders*. Disponível em: <https://www.who.int>

**American Psychiatric Association.** (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5)*. 5ª ed. Arlington: American Psychiatric Publishing.

**Howlin, P., & Moss, P.** (2012). *Adults with autism spectrum disorders*. In *Current Opinion in Psychiatry*, 25(5), 399-404.

**Bury, S. M., Jellett, R., Spoor, J. R., & Hedley, D.** (2021). "It defines who I am" or "It's something I have": What language do [Autistic] university students use to describe their autism spectrum diagnoses? *Autism*, 25(2), 494-5

