



Ano V, v.2 2025 | submissão: 19/10/2025 | aceito: 21/10/2025 | publicação: 23/10/2025

Autismo e as dificuldades no mercado de trabalho: uma análise jurídica dos direitos e desafios à inclusão laboral no Brasil

Autism and difficulties in the labor market: a legal analysis of the rights and challenges to labor inclusion in Brazil

Clarissa Saraiva Castro Balreira - Acadêmica do 10º Período do Curso de Direito da Faculdade Santa Teresa – FST.

E-mail: clarissa.saraiva@hotmail.com

Iasmin Elias de Barros Plácido - Acadêmica do 10º Período do Curso de Direito da Faculdade Santa Teresa – FST.

E-mail: iasmimepb@gmail.com

Paulo Eduardo Queiroz da Costa - Professor e Orientador

Resumo

O direito ao trabalho constitui expressão fundamental da dignidade da pessoa humana e encontra-se protegido pela Constituição Federal de 1988, que estabelece em seu artigo 1º, inciso IV, os valores sociais do trabalho como fundamento da República. Este artigo analisa os desafios enfrentados por adultos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) na inserção e permanência no mercado de trabalho brasileiro, sob a perspectiva jurídica e social. A pesquisa concentra-se na análise do arcabouço legal protetivo, incluindo a Lei nº 12.764/2012 (Lei Berenice Piana), a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), bem como nos obstáculos práticos que impedem a efetivação desses direitos. O estudo emprega metodologia qualitativa, baseada em pesquisa bibliográfica, documental e análise de jurisprudência relevante. Os resultados evidenciam que, apesar dos significativos avanços normativos, persistem barreiras estruturais, atitudinais e culturais que dificultam a inclusão efetiva de pessoas com TEA no ambiente laboral. Essas barreiras manifestam-se através do preconceito e capacitismo, processos seletivos excludentes, ambientes de trabalho sensorialmente inadequados e ausência de adaptações razoáveis. Conclui-se que a efetividade da legislação depende não apenas de sua existência formal, mas de um conjunto articulado de ações que envolvam conscientização empresarial, formação profissional especializada, políticas públicas integradas e fiscalização efetiva. A inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho representa não apenas imperativo ético e jurídico, mas também oportunidade estratégica para as organizações que buscam inovação, diversidade e responsabilidade social.

Palavras-chave: Autismo; Inclusão; Mercado de Trabalho; Direito do Trabalho; Dignidade da Pessoa Humana.

Abstract

The right to work constitutes a fundamental expression of human dignity and is protected by the 1988 Federal Constitution, which establishes, in Article 1, section IV, the social values of work as the foundation of the Republic. This article analyzes the challenges faced by adults with Autism Spectrum Disorder (ASD) in entering and remaining in the Brazilian labor market, from both legal and social perspectives. The research focuses on examining the protective legal framework, including Law No. 12.764/2012 (Berenice Piana Law), Law No. 8.213/1991 (Quota Law), and the Brazilian Law on the Inclusion of Persons with Disabilities (Law No. 13.146/2015), as well as on the practical obstacles that prevent the realization of these rights. The study employs a qualitative methodology, based on bibliographic and documentary research and the analysis of relevant case law. The results show that, despite significant legislative advances, structural, attitudinal, and cultural barriers persist, hindering the effective inclusion of people with ASD in the workplace. These barriers manifest through prejudice and ableism, exclusionary recruitment processes, sensory-inadequate work environments, and the lack of reasonable accommodations. It is concluded that the effectiveness of the legislation depends not only on its formal existence but also on an articulated set of actions involving business

Ano V, v.2 2025 | submissão: 19/10/2025 | aceito: 21/10/2025 | publicação: 23/10/2025

awareness, specialized professional training, integrated public policies, and effective oversight. The inclusion of people with ASD in the labor market represents not only an ethical and legal imperative but also a strategic opportunity for organizations seeking innovation, diversity, and social responsibility.

Keywords: Autism; Inclusion; Labor Market; Labor Law; Human Dignity.

1. Introdução

O Transtorno do Espectro Autista (TEA), caracterizado por dificuldades na comunicação e interação social, além da presença de comportamentos repetitivos e padrões estereotipados, afeta milhões de brasileiros e apresenta desafios específicos quando se trata da inserção e permanência dessas pessoas no mercado de trabalho. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cerca de 85% dos autistas brasileiros encontram-se fora do mercado de trabalho formal (NÓBREGA; SANTIAGO; ALMEIDA, 2025), revelando uma lacuna significativa entre os direitos formalmente garantidos e sua concretização prática.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, inciso IV, estabelece os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República (BRASIL, 1988), assegurando a todas as pessoas, independentemente de sua condição, o direito de exercerem atividade laboral de forma digna e inclusiva. Este garantismo constitucional transcende a legislação infraconstitucional e orienta políticas públicas, decisões judiciais e práticas sociais voltadas à promoção da igualdade material (REVISTA MPC-PR, 2025).

No contexto específico das pessoas com TEA, a proteção jurídica foi significativamente reforçada com a promulgação da Lei nº 12.764/2012, conhecida como Lei Berenice Piana, que reconhece expressamente a pessoa com transtorno do espectro autista como pessoa com deficiência para todos os efeitos legais (BRASIL, 2012). Tal reconhecimento garantiu o acesso às políticas de inclusão já estabelecidas, incluindo a reserva de vagas prevista na Lei nº 8.213/1991 (BRASIL, 1991) e os direitos assegurados pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015).

Apesar desse robusto arcabouço normativo, a realidade vivenciada por pessoas com TEA no mercado de trabalho brasileiro revela persistentes desafios (MARTINS; NOGUEIRA; OLIVEIRA, 2023). As barreiras enfrentadas são múltiplas e complexas, abrangendo desde o preconceito e o capacitismo até questões estruturais como processos seletivos inadequados, ambientes sensorialmente hostis e ausência de adaptações razoáveis no local de trabalho (LEOPOLDINO; COELHO, 2018; VERAS; CASTRO, 2024; CARVALHO; NOGUEIRA, 2024).

A presente pesquisa justifica-se pela necessidade de compreender profundamente os obstáculos que impedem a efetivação dos direitos trabalhistas das pessoas com TEA e de propor caminhos para sua superação (ALMEIDA; DANTAS, 2025). A inclusão laboral desse grupo populacional não representa apenas cumprimento de obrigação legal ou imperativo ético, mas

Ano V, v.2 2025 | submissão: 19/10/2025 | aceito: 21/10/2025 | publicação: 23/10/2025

constitui oportunidade estratégica para as organizações que valorizam a diversidade, a inovação e a responsabilidade social (NÓBREGA; SANTIAGO; ALMEIDA, 2025).

Neste contexto, surge a questão central que norteia esta pesquisa: quais são os principais desafios jurídicos e práticos enfrentados por adultos com TEA na inserção no mercado de trabalho brasileiro, e como o ordenamento jurídico pode contribuir efetivamente para superar essas dificuldades? Para responder adequadamente a este questionamento, é fundamental analisar não apenas o arcabouço legal existente, mas também sua aplicação prática, as lacunas normativas, as decisões jurisprudenciais relevantes e as experiências concretas de inclusão (MARTINS; COELHO; SANTOS, 2023; REVISTA MPC-PR, 2025).

O presente artigo estrutura-se em seções que abordarão, sucessivamente, os aspectos conceituais e jurídicos do TEA, o marco normativo protetivo brasileiro, os principais desafios enfrentados no mercado de trabalho, os benefícios da inclusão para empresas e sociedade, e as perspectivas jurídicas para aprimoramento das políticas inclusivas.

2. Aspectos conceituais e jurídicos do transtorno do espectro autista

2.1. Caracterização do Transtorno do Espectro Autista

O Transtorno do Espectro Autista foi descrito inicialmente pelo psiquiatra Leo Kanner em 1943 e caracteriza-se por dificuldades significativas na comunicação e nas interações sociais, além da presença de comportamentos repetitivos e padrões estereotipados (KANNER, 1943). Sob a ótica contemporânea, o TEA é compreendido como condição do neurodesenvolvimento, marcada por alterações funcionais que afetam diretamente habilidades sociais, expressão verbal e repertórios comportamentais diversos (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2023).

Conforme o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais em sua quinta edição revisada (DSM-5-TR), o diagnóstico do TEA baseia-se em dois eixos principais: os aspectos relacionados à comunicação e à interação social, e os comportamentos restritivos e repetitivos (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2023). No primeiro domínio, destacam-se limitações na reciprocidade socioemocional, dificuldades na utilização de formas não verbais de comunicação, além de comprometimentos significativos na construção e manutenção de vínculos interpessoais (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2023).

O segundo critério concentra-se na presença de padrões comportamentais repetitivos, como movimentos motores estereotipados, ecolalia, inflexibilidade diante de rotinas e padrões fixos, e reações atípicas a estímulos sensoriais (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2023). Essas características variam consideravelmente em intensidade entre os indivíduos, razão pela qual se



Ano V, v.2 2025 | submissão: 19/10/2025 | aceito: 21/10/2025 | publicação: 23/10/2025

utiliza o termo “espectro” para designar a condição (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2023).

O DSM-5-TR classifica o TEA em três níveis de gravidade, definidos a partir da intensidade de suporte necessário.

2.2. Reconhecimento jurídico da pessoa com tea como pessoa com deficiência

A proteção jurídica das pessoas com TEA no ordenamento brasileiro consolidou-se com a promulgação da Lei n.º 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. O § 2.º do artigo 1.º desta lei estabelece de forma categórica que “a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais” (BRASIL, 2012).

Esse reconhecimento legal possui implicações jurídicas fundamentais, pois estende às pessoas com TEA todo o arcabouço protetivo destinado às pessoas com deficiência, incluindo os direitos consagrados na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto n.º 6.949/2009) (BRASIL, 2009) e no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n.º 13.146/2015) (BRASIL, 2015).

O artigo 3.º da Lei n.º 12.764/2012 estabelece como direitos fundamentais da pessoa com TEA: a vida digna, a integridade física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade, a segurança e o lazer; a proteção contra qualquer forma de abuso e exploração; o acesso a ações e serviços de saúde; o acesso à educação e ao ensino profissionalizante; o acesso à moradia, inclusive à residência protegida; e o acesso ao mercado de trabalho (BRASIL, 2012).

A Lei Berenice Piana representa, portanto, marco normativo fundamental que reconhece formalmente as necessidades específicas das pessoas com TEA e define responsabilidades claras para o poder público e instituições privadas na garantia de seus direitos, especialmente no que concerne à inclusão laboral.

3. Marco normativo protetivo da inclusão laboral

3.1. Lei de cotas (lei n.º 8.213/1991)

A Lei n.º 8.213/1991 obriga empresas com 100 ou mais empregados a reservar de 2% a 5% das vagas para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, conforme faixa de quadro de pessoal (BRASIL, 1991). Com o reconhecimento das pessoas com TEA como deficientes pela Lei 12.764/2012, essa cota aplica-se igualmente a elas (BRASIL, 2012).

Ano V, v.2 2025 | submissão: 19/10/2025 | aceito: 21/10/2025 | publicação: 23/10/2025

O descumprimento desta obrigação legal sujeita as empresas a fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que pode aplicar multas e determinar ajustes de conduta. A jurisprudência trabalhista tem reiteradamente reconhecido a exigibilidade deste direito, impondo sanções às empresas que não cumprem a cota estabelecida ou que preenchem as vagas de forma meramente formal, sem garantir condições adequadas de trabalho (CARVALHO; NOGUEIRA, 2024).

3.2. Estatuto da pessoa com deficiência (lei n.º 13.146/2015)

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, também conhecido como Lei Brasileira de Inclusão (LBI), é o principal marco legal que assegura os direitos das pessoas com deficiência no Brasil, garantindo sua inclusão e igualdade de oportunidades (BRASIL, 2015).

No âmbito do direito ao trabalho, o Capítulo VI (arts. 34 a 38) estabelece que toda pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha, em ambiente acessível, inclusivo e sem discriminação. O artigo 34 proíbe qualquer distinção nas etapas de recrutamento, contratação, promoção ou permanência no emprego e assegura igual remuneração por trabalho de igual valor (BRASIL, 2015).

Além disso, o §5º garante o acesso a cursos, treinamentos, planos de carreira e incentivos profissionais, medida de grande importância para pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Dessa forma, a LBI reforça o direito ao trabalho digno e inclusivo, em conformidade com os princípios da dignidade humana e da igualdade (BRASIL, 2015).

3.3. Programa de emprego apoiado

O art. 37 do Estatuto institui o emprego apoiado como modalidade que oferece suporte contínuo para pessoas com deficiência obterem e manterem emprego em ambiente regular, mediante adaptações razoáveis, tecnologia assistiva e acessibilidade (BRASIL, 2015). Originária dos EUA na década de 1980, essa abordagem individualizada prioriza a colocação competitiva antes da qualificação e tem obtido sucesso no Brasil por meio de parcerias como Anea e Specialisterne (NÓBREGA; SANTIAGO; ALMEIDA, 2025).

3.4. LEGISLAÇÃO RECENTE: LEI N.º 14.992/2024

Sancionada no ano de 2024, a Lei nº 14.992/2024 representa um avanço significativo nas políticas públicas voltadas à inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho.

Ano V, v.2 2025 | submissão: 19/10/2025 | aceito: 21/10/2025 | publicação: 23/10/2025

Essa legislação tem como principal objetivo promover a efetiva contratação e inserção profissional de indivíduos autistas por meio da integração de bases de dados de emprego e de cadastros de pessoas com TEA, facilitando, assim, o cruzamento de informações entre órgãos públicos e empregadores (BRASIL, 2024).

Além disso, a norma estabelece ações de sensibilização e conscientização destinadas a empresas e empregadores, com o intuito de reduzir barreiras atitudinais e promover um ambiente de trabalho mais inclusivo. Ao reconhecer que a simples existência de cotas de emprego não é suficiente para garantir a igualdade de oportunidades, a lei enfatiza a necessidade de medidas complementares, como a integração tecnológica entre sistemas públicos de informação, a adoção de práticas de acessibilidade no ambiente de trabalho e o fomento à realização de feiras de emprego voltadas especificamente à inclusão de pessoas com deficiência e autismo.

Desse modo, a Lei nº 14.992/2024 consolida uma visão mais ampla e moderna sobre a inclusão laboral, buscando não apenas cumprir formalidades legais, mas efetivamente assegurar o acesso, a permanência e o desenvolvimento profissional das pessoas com TEA no mercado de trabalho brasileiro.

4. Desafios enfrentados por pessoas com tea no mercado de trabalho

4.1. Preconceito e capacitismo

O capacitismo constitui uma das principais barreiras à inclusão laboral de pessoas com TEA (CARVALHO; NOGUEIRA, 2024). Definido como forma de preconceito e discriminação contra pessoas com deficiência, o capacitismo manifesta-se no ambiente de trabalho através de atitudes que presumem que a pessoa com TEA é menos capaz, menos produtiva ou menos inteligente. No contexto corporativo, o capacitismo pode assumir formas sutis ou evidentes.

Entre as manifestações sutis estão a descrença nas capacidades profissionais da pessoa com TEA, a atribuição de tarefas inferiores à sua qualificação, a exclusão de oportunidades de desenvolvimento profissional e a interpretação equivocada de comportamentos autistas como falta de interesse ou comprometimento.

As manifestações mais evidentes incluem a recusa explícita em contratar pessoas com TEA, a dispensa sem justa causa após solicitação de adaptações razoáveis, comentários depreciativos sobre a condição e a negação de direitos trabalhistas sob o argumento de que a pessoa "não é realmente deficiente" (CARVALHO; NOGUEIRA, 2024).



4.2. Ambientes de trabalho sensorialmente inadequados

Pessoas com TEA frequentemente apresentam sensibilidades sensoriais específicas que podem ser significativamente impactadas pelo ambiente de trabalho. Luz fluorescente intensa, ruído constante, cheiros intensos, temperaturas extremas ou muitos estímulos simultâneos podem causar sobrecarga sensorial, interferindo diretamente na concentração, no bem-estar e na produtividade. Escritórios abertos, muito populares em empresas contemporâneas, podem ser particularmente desafiadores. A combinação de conversas simultâneas, movimentação constante de pessoas, iluminação artificial intensa e ausência de espaços para isolamento temporário pode gerar crises sensoriais que incapacitam temporariamente a pessoa autista.

O TRT da 2ª Região reconheceu rescisão indireta de contrato de trabalho em caso de profissional autista que comunicou reiteradamente à empresa suas dificuldades com o barulho excessivo e a ausência de adaptações no ambiente, mas não foi atendida. A decisão fundamentou-se no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, considerando que o exercício laboral em área que causa sofrimento psicológico excessivo aproxima-se da exigência de serviços superiores às forças e condições de saúde da trabalhadora.

As adaptações necessárias para reduzir a sobrecarga sensorial são frequentemente simples e de baixo custo (TRT 2ª REGIÃO, 2024).

4.3. Dificuldades de comunicação e interação social

As dificuldades na comunicação social, características centrais do Transtorno do Espectro Autista (TEA), podem gerar desafios significativos no ambiente corporativo, onde a cultura organizacional costuma valorizar o networking, as conversas informais e a leitura de códigos sociais implícitos. Tais demandas podem ser especialmente desgastantes para pessoas autistas.

O fenômeno do “masking” ou mascaramento autista — esforço consciente para ocultar comportamentos autistas e aparentar neurotipicidade — é uma estratégia frequentemente utilizada no contexto profissional, mas que pode causar grave impacto na saúde mental. O mascaramento constante pode resultar no chamado burnout autista, caracterizado por exaustão extrema, perda de habilidades e necessidade de afastamento.

Diante disso, é essencial que o ambiente de trabalho adote adaptações específicas, como: comunicação clara e direta, redução de exigências sociais não relacionadas ao desempenho, aceitação de diferentes formas de interação, valorização das competências técnicas e criação de espaços de descanso sensorial (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2023).

5. Conclusão

A análise do marco normativo brasileiro e da realidade vivenciada por pessoas com TEA no mercado de trabalho revela cenário de avanços legislativos importantes, mas também descompassos entre direitos formalmente garantidos e sua efetivação prática (BRASIL, 1988; BRASIL, 2012; BRASIL, 2015). O arcabouço legal, composto pela Constituição Federal, pela Lei Berenice Piana, pela Lei de Cotas e pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, oferece proteção robusta aos direitos laborais das pessoas com TEA (BRASIL, 1991; BRASIL, 2012; BRASIL, 2015). O reconhecimento legal do autista como pessoa com deficiência assegura seu acesso às políticas de inclusão e direitos específicos (BRASIL, 2012).

Entretanto, a existência da legislação não basta para garantir inclusão efetiva. As barreiras enfrentadas por pessoas com TEA no trabalho — atitudinais (preconceito e capacitismo), estruturais (processos seletivos excludentes, ambientes inadequados), organizacionais (ausência de adaptações razoáveis) e culturais (falta de compreensão sobre neurodiversidade) — requerem abordagem integrada (CARVALHO; NOGUEIRA, 2024; LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

A superação desses obstáculos demanda esforços coordenados: empresas devem implementar adaptações razoáveis, capacitar equipes, reformular processos seletivos e cultivar cultura inclusiva (Brasil, 2015); o poder público precisa intensificar fiscalização da Lei de Cotas, promover formação profissional e expandir programas de emprego apoiado (BRASIL, 2015; NÓBREGA; SANTIAGO; ALMEIDA, 2025); e o Judiciário deve continuar interpretando a norma para transformar direitos formais em práticas efetivas (CARVALHO; NOGUEIRA, 2024).

Incluir pessoas com TEA no trabalho não é apenas cumprimento legal ou imperativo ético; é oportunidade estratégica para inovação, diversidade de pensamento e vantagem competitiva. Habilidades únicas de autistas, quando aproveitadas em ambientes inclusivos, geram produtividade, qualidade e criatividade (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2023). Socialmente, a inclusão laboral promove autonomia, dignidade e pertencimento, contribuindo para sociedade mais justa e igualitária. A efetivação dos direitos laborais das pessoas com TEA exige mudança cultural profunda que valorize a neurodiversidade, reconhecendo potencialidades antes vistas como déficits. Apesar dos desafios, os avanços normativos e experiências de sucesso demonstram que a inclusão plena é viável, desde que haja compromisso persistente de todos os setores sociais com a diversidade humana.

Referências

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual Diagnóstico e Estatístico de**



Ano V, v.2 2025 | **submissão: 19/10/2025 | aceito: 21/10/2025 | publicação: 23/10/2025**

Transtornos Mentais: DSM-5-TR. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

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

BRASIL. Lei nº 14.992, de 3 de outubro de 2024. **Altera a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, para promover a contratação de pessoas com transtorno do espectro autista.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 out. 2024.

CARVALHO, Luciano Vieira; NOGUEIRA, André Murilo Parente. Transtorno do espectro autista e inclusão no ambiente laboral: proteção jurídica e combate ao capacitismo e às barreiras atitudinais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 33, n. 68, p. 150-169, jan./jun. 2024.

DANTAS, Adelma Araújo; ALMEIDA, Suenya Talita de. AUTISMO: OS DESAFIOS PARA A INSERÇÃO DE ADULTOS COM TEA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], p. 17–260, 2025. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/20411>. Acesso em: 01 out. 2025.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. O PROCESSO DE INCLUSÃO DE AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, p. 141–156, 2018. DOI: 10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p141-156. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/economiaegestao/article/view/15660>. Acesso em: 01 out. 2025.

MARTINS, Islane Archanjo Rocha; NOGUEIRA, Bernardo Gomes Barbosa; OLIVEIRA, Raquel Alecsa da Silva. Os desafios da inclusão social dos autistas no mercado de trabalho brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, [S. l.], v. 89, n. 4, p. 101–116, 2023. DOI: 10.70405/rtst.v89i4.24. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/24>. Acesso em: 01 out. 2025.

NÓBREGA, Vanessa Pereira Diniz da; SANTIAGO, Elise de Araújo Amorim; ALMEIDA, Suenya Talita de. MERCADO DE TRABALHO E NEURODIVERSIDADE: OBSTÁCULOS E ESTRATÉGIAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM TEA. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 11, n. 5, p. 8336–8343, 2025. DOI: 10.51891/rease.v11i5.19618. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/19618>. Acesso em: 01 out. 2025.

O DIREITO À INCLUSÃO: PERSPECTIVAS JURÍDICAS SOBRE O AUTISMO E A GARANTIA DE DIREITOS. **Revista do Ministério Público de Contas do Estado do Paraná**, [S. l.], v. 12, n. 21, p. 72–84, 2025. DOI: [10.5281/zenodo.16877865](https://doi.org/10.5281/zenodo.16877865). Disponível



Ano V, v.2 2025 | submissão: 19/10/2025 | aceito: 21/10/2025 | publicação: 23/10/2025

em: <https://revista.mpc.pr.gov.br/index.php/RMPCPR/article/view/199>. Acesso em: 01 out. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Justiça reconhece rescisão indireta por falta de adequação do local de trabalho para empregada autista.** Disponível

em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/2024>. Acesso em: 02 out. 2025.