RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O
Saber. ISSN: 2675-9128. São Paulo - SP.
Ano VII, v.1 2026 | submissão: 25/09/2026 | aceito: 02/10/2026 | publicação: 07/10/2026

Adaptar sin presumir incapacidad: autismo, ajustes razonables y protección de la trayectoria profesional en los sectores público y privado

Adaptar sem incapacitar: autismo, adaptações razoáveis e proteção da trajetória profissional nos setores público e privado

Accommodation without presumed incapacity: autism, reasonable accommodation and career protection in public and private employment

Leonardo Novaes Bastos
Fiscal del Ministerio Público del Estado de Alagoas. Máster en Derecho.

Resumen:
¿Cómo garantizar ajustes laborales sin convertir la necesidad de apoyo en presunción de incapacidad? Mediante análisis jurídico-documental y revisión narrativa, el artículo examina la protección de trabajadores autistas en los sectores público y privado. Desarrolla tres criterios: vínculo entre barrera, tarea y ajuste; separación de las finalidades de accesibilidad, salud y responsabilidad; y continuidad motivada de los apoyos. El desempeño satisfactorio con ajustes no demuestra que sean prescindibles. La contribución delimita decisiones de concesión, mantenimiento y revisión, preservando diferencias entre regímenes, evaluaciones pertinentes y protección de la trayectoria profesional.

Palabras clave:
Autismo; Ajustes razonables; Derecho al trabajo; No discriminación; Protección de datos.

Resumo:
Como assegurar adaptações laborais sem converter a necessidade de apoio em presunção de incapacidade? Mediante análise jurídico-documental e revisão narrativa, o artigo examina a proteção de trabalhadores autistas nos setores público e privado. Desenvolve três critérios: nexo entre barreira, tarefa e ajuste; separação das finalidades de acessibilidade, saúde e responsabilização; e continuidade fundamentada dos apoios. Sustenta que o êxito obtido com uma adaptação não demonstra sua dispensabilidade. A contribuição delimita decisões de concessão, manutenção e revisão, preservando diferenças entre regimes, avaliações pertinentes e proteção da trajetória profissional.

Palavras-chave:
Autismo; Adaptações razoáveis; Direito ao trabalho; Não discriminação; Proteção de dados.

Abstract:
How can workplace accommodation be secured without turning support needs into presumed incapacity? Through legal and documentary analysis and a narrative review, this article examines autistic workers' protection in public and private employment. It develops three criteria: a barrier–task–adjustment nexus; separation of accessibility, health and accountability purposes; and reasoned continuity of support. Success achieved with an accommodation does not establish that it is unnecessary. The contribution delineates accommodation decisions, maintenance and review, preserving differences between employment regimes, relevant assessments and career protection.

Keywords:
Autism; Reasonable accommodation; Right to work; Non-discrimination; Data protection.

Ano VII, v.1 2026 | submissão: 25/09/2026 | aceito: 02/10/2026 | publicação: 07/10/2026

Introducción

Una persona puede cumplir las funciones de su trabajo y, aun así, necesitar ajustes para seguir ejerciéndolas. Esta afirmación no contiene ninguna contradicción: el resultado observado depende de las condiciones en que se realiza el trabajo. Sin embargo, una solicitud de reducción de la exposición sensorial, de comunicación escrita o de una organización distinta del tiempo puede suscitar dos respuestas simétricas. En la primera, el desempeño anterior se utiliza para negar la necesidad del apoyo. En la segunda, la propia solicitud se convierte en indicio suficiente de incapacidad profesional. El problema jurídico de este artículo reside en ese doble vínculo: la persona necesita demostrar una barrera para obtener accesibilidad, pero esa demostración puede utilizarse indebidamente para restringir su trayectoria.

No se afirma que este mecanismo ocurra en todos los lugares de trabajo ni que su frecuencia en Brasil esté establecida. Se trata de una hipótesis de riesgo institucional, cuya plausibilidad se examina a la luz de normas de igualdad y de investigaciones que registran dificultades para solicitar ajustes y costes del camuflaje de características autistas. Los estudios no permiten estimar la prevalencia nacional del problema; permiten cuestionar la equivalencia entre la apariencia de adaptación al entorno y la ausencia de necesidad de apoyo (Davies et al., 2022; Pryke-Hobbes et al., 2023).

La Ley n.º 12.764/2012 reconoce a la persona con trastorno del espectro autista como persona con discapacidad a todos los efectos legales. La Ley Brasileña de Inclusión, a su vez, abarca el acceso y la permanencia en el trabajo y prohíbe exigir aptitud plena. Estos mandatos hacen insuficiente un enfoque que limite la inclusión al ingreso o la contratación, pero tampoco eximen de identificar las actividades, las barreras y las condiciones necesarias para ejercer el trabajo (Brasil, 2012, art. 1, § 2; Brasil, 2015, art. 34).

La pregunta de investigación es: ¿cómo estructurar la concesión, el mantenimiento y la revisión de ajustes razonables para trabajadores autistas en los sectores público y privado, sin convertir la información proporcionada para la inclusión en fundamentos autosuficientes de incapacidad, segregación o perjuicio profesional? El objetivo es formular criterios de interpretación y de procedimiento que conecten accesibilidad, salud, privacidad y continuidad profesional. El estudio se centra en la persona autista trabajadora, y no en los derechos de los cuidadores, aunque se considera una decisión sobre cuidadores por su repercusión en el régimen estatutario.

La hipótesis es que la protección adquiere mayor consistencia jurídica cuando se abordan conjuntamente tres cuestiones. Primero, la necesidad del ajuste debe examinarse

mediante la relación entre barrera, tarea y condiciones de ejecución, no mediante un juicio global sobre la persona. Segundo, los procedimientos de accesibilidad, evaluación de salud y exigencia de responsabilidad deben conservar sus propios objetos y garantías. Tercero, el éxito comprobado en condiciones adaptadas no basta para justificar su retirada. El artículo denomina esta última dificultad paradoja del éxito con ajustes, como herramienta explicativa, sin reivindicar el descubrimiento de un fenómeno universalmente inédito.

La expresión «adaptar sin presumir incapacidad» no niega la existencia de impedimentos, enfermedad o situaciones de incapacidad efectiva. Designa la prohibición de una inferencia: necesitar un ajuste no permite, por sí solo, concluir que alguien no puede ejercer su función. El argumento no sustituye los exámenes legalmente exigidos, no crea inmunidad funcional ni asegura ninguna modalidad de trabajo con independencia de las circunstancias. Su propósito es impedir que la medida destinada a eliminar una barrera se convierta, sin fundamento adicional, en una nueva barrera.

1 Método, corpus y alcance de la contribución

La investigación combina análisis jurídico-dogmático y documental con una revisión narrativa focalizada de la literatura. El corpus normativo se seleccionó conforme a tres criterios: aplicación al derecho al trabajo de la persona con discapacidad; pertinencia para implementar ajustes; e incidencia en el uso de información de salud. Se consultaron las versiones disponibles en fuentes oficiales hasta el 25 de septiembre de 2026, atendiendo a las diferencias de jerarquía, destinatarios y competencias. La investigación no es una revisión sistemática de la jurisprudencia ni un inventario de todos los estatutos estatales y municipales.

El núcleo comprende la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, promulgada mediante el Decreto n.º 6.949/2009, las Leyes n.º 12.764/2012 y n.º 13.146/2015, la legislación federal estatutaria, la Consolidación de las Leyes del Trabajo y la Ley General de Protección de Datos Personales. La Ley n.º 9.784/1999 se utiliza dentro de su ámbito federal; las Normas Reglamentarias n.º 7 y n.º 17 se examinan conforme a su campo de aplicación; y la Resolución CNMP n.º 237/2021 figura como ejemplo de regulación sectorial. No se presume que la misma regla de jornada o el mismo órgano decisorio existan en todos los vínculos laborales.

Las Observaciones generales n.º 6 y n.º 8 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad orientan la interpretación de la igualdad y del derecho al trabajo. Son documentos interpretativos del órgano de seguimiento de la Convención, no enmiendas al

tratado ni leyes brasileñas autónomas. La guía de la Organización Internacional del Trabajo y el Health Adjustment Passport británico se examinan como antecedentes procedimentales, sin atribuirles fuerza normativa interna. El Tema 1.097 del Supremo Tribunal Federal se utiliza por el alcance de la tesis sobre funcionarios estatales y municipales, y no como autorización general del teletrabajo.

La revisión científica seleccionó estudios originales con texto íntegro accesible que abordan directamente la solicitud de ajustes, el camuflaje en el trabajo, la percepción de costes y la experiencia laboral autista. Las búsquedas emplearon combinaciones de «autistic adults», «workplace adjustments», «masking», «reasonable accommodation», «autismo», «trabalho» e «incapacidade». La selección es intencional y está orientada a la cuestión jurídica; no pretende representar toda la producción académica. Se examinaron el diseño, la composición de la muestra, los resultados y las limitaciones de cada estudio. No hubo recogida de datos con participantes, revisión por un comité de ética para investigación de campo ni experimento de implementación.

Los trabajos brasileños de Mello (2016) y Cabral (2024) permiten situar la distinción entre discapacidad e incapacidad y el problema de las barreras institucionales. El primero analiza una experiencia de revisión ética de investigación; el segundo, una convocatoria de acceso a la magistratura laboral. Ninguno se presenta como investigación nacional sobre ajustes para trabajadores autistas. Esta delimitación impide que una crítica conceptual o un estudio de caso se conviertan en prueba de prácticas generalizadas.

La originalidad pretendida es interpretativa y de articulación: conectar la finalidad del tratamiento de la información, la continuidad de los apoyos y la protección de la trayectoria profesional en vínculos jurídicos distintos. No se atribuye al artículo la creación del proceso dialogado, de los registros de ajustes, de la accesibilidad ni de la prohibición de discriminación. La investigación tampoco demuestra la superioridad empírica de un nuevo modelo. Desarrolla criterios cuya corrección jurídica puede criticarse y cuyos efectos administrativos dependen de una evaluación posterior.

2 Discapacidad, capacidad y trabajo: distinciones necesarias

2.1 El derecho al ajuste no depende de una prueba de fracaso

La Convención reconoce la interacción entre impedimentos y barreras e incluye la denegación de ajustes razonables en el concepto de discriminación. Su incorporación siguió el

procedimiento del art. 5, § 3, de la Constitución. El art. 27 sitúa los ajustes en el contexto del trabajo libremente elegido o aceptado, en un entorno abierto, inclusivo y accesible. Por tanto, la función del ajuste no es premiar un desempeño excepcional ni autorizar la participación por tolerancia, sino asegurar igualdad en el ejercicio de un derecho (Brasil, 2009, arts. 1, 2, 5 y 27).

En el autismo, el reconocimiento legal de la discapacidad no determina un catálogo uniforme de medidas. Dos personas con el mismo diagnóstico pueden afrontar barreras diferentes; la misma persona puede necesitar apoyos distintos según la tarea, el entorno, la etapa vital o los cambios organizativos. La evaluación individualizada no sirve para reabrir indefinidamente el reconocimiento legal de la condición. Sirve para comprender qué obstáculos son relevantes y qué respuesta es adecuada. Exigir una demostración de incapacidad total para conceder accesibilidad invertiría la finalidad de la protección: condicionaría la permanencia al fracaso que el ajuste procura evitar.

La Observación general n.º 6 distingue la accesibilidad de alcance general del ajuste individual, exigible ante una necesidad concreta, incluso cuando el responsable debería percibirla. También separa la pertinencia y la eficacia del ajuste del análisis de la carga desproporcionada. Una medida no deja de ser adecuada simplemente porque exige recursos; el límite financiero u organizativo debe examinarse en una etapa propia (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2018, §§ 23–27).

De ello se deriva una distinción temporal importante. El ajuste puede tener una finalidad preventiva. Una persona que todavía produce resultados, pero señala una barrera persistente y una necesidad fundamentada de cambio, no necesariamente tiene que esperar una baja laboral, un error grave o el agotamiento para obtener un análisis. Prevenir no significa aceptar toda percepción como prueba concluyente; significa admitir que el objeto de la protección incluye hacer sostenible la ejecución de la actividad. Que un perjuicio aún no se haya consumado no elimina la existencia del obstáculo.

2.2 Cuatro preguntas que no pueden confundirse

El reconocimiento de la discapacidad, la necesidad de un ajuste, la aptitud para una actividad y la responsabilidad por una conducta determinada responden a preguntas diferentes. La primera identifica una condición jurídicamente protegida. La segunda examina la relación entre la actividad y el obstáculo. La tercera puede requerir una evaluación profesional específica de salud y seguridad. La cuarta exige sus propios hechos, deberes y garantías. Una información

puede ser pertinente para más de un procedimiento, pero no adquiere el mismo significado en todos ellos.

Mello (2016) evidencia, en el contexto de la ética de investigación, el riesgo de aproximar discapacidad, vulnerabilidad e incapacidad sin preservar sus diferencias. La transposición al trabajo realizada en este artículo es analítica, no un resultado empírico de aquel estudio. Se trata de verificar si la protección reconoce a la persona como participante en las decisiones que le conciernen o la convierte, de antemano, en objeto de tutela. La necesidad de apoyo y la agencia personal pueden coexistir; no son términos mutuamente excluyentes.

La preservación de la capacidad civil por la Ley Brasileña de Inclusión (LBI) no resuelve automáticamente una cuestión de aptitud ocupacional. Recíprocamente, una limitación para una tarea determinada no equivale a incapacidad civil o profesional general. El cuidado conceptual protege frente a dos excesos: negar toda evaluación de salud en nombre de la autonomía y utilizar un diagnóstico para sustituir la evaluación efectiva de las condiciones de trabajo. La Observación general n.º 8 rechaza la asociación automática entre la clasificación de la discapacidad y la restricción del derecho al trabajo (Brasil, 2015, art. 6; Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2022, § 57).

También debe evitarse una selección implícita de los sujetos dignos de inclusión. El derecho no pertenece únicamente a autistas con formación superior, comunicación oral fluida, elevado rendimiento o habilidades valoradas por los empleadores. Las personas con necesidades intensas de apoyo, condiciones coexistentes o formas alternativas de comunicación no desaparecen del ámbito de protección. La LBI contempla apoyo individualizado en la inclusión laboral. Esto no significa presumir que todos pueden ejercer cualquier actividad, sino exigir que se examinen las posibilidades y los apoyos antes de excluir sobre la base de categorías genéricas (Brasil, 2015, art. 37).

3 Lo que permiten afirmar los estudios — y lo que no permiten

Davies et al. (2022) analizaron las respuestas de 181 adultos autistas en el Reino Unido sobre la solicitud y la recepción de ajustes. Los relatos identifican obstáculos entre reconocer una necesidad, comunicarla y obtener una implementación adecuada. La muestra no representa a toda la población autista y concentra determinados perfiles sociodemográficos. Su utilidad para este artículo consiste en mostrar que la existencia formal de un derecho no equivale a la disponibilidad práctica del apoyo, sin estimar la frecuencia de esta dificultad en Brasil.

Pryke-Hobbes et al. (2023) examinaron experiencias de camuflaje en el trabajo en una muestra británica de 411 adultos: 272 autistas, 78 neurodivergentes no autistas y 61 neurotípicos. El estudio registra motivaciones y costes asociados a la presentación social en el entorno laboral, sin caracterizar toda adaptación conductual como patológica o exclusiva del autismo. Al depender de relatos y de una selección no probabilística, no establece que una exigencia organizativa determinada cause enfermedad en todos los trabajadores. Sin embargo, permite rechazar como premisa universal la idea de que parecer cómodo demuestra la ausencia de esfuerzo relevante.

El estudio de Scott et al. (2017) examinó la percepción de 59 empleadores australianos, comparando empleados autistas y no autistas en trabajos similares. Sus resultados no respaldan una suposición general de costes extraordinarios de la contratación autista. La selección de personas ya empleadas y la delimitación de los perfiles incluidos limitan la generalización. El trabajo no demuestra que todo ajuste tenga coste nulo, que la contratación sea siempre financieramente ventajosa ni que las cifras australianas puedan convertirse directamente en estimaciones brasileñas.

Nishith et al. (2025) investigaron las experiencias de 85 adultos autistas y articularon factores personales, ambientales y ocupacionales. La aceptación, la comunicación y las condiciones de apoyo integran las dimensiones examinadas. El estudio incluye participación autista en la elaboración de propuestas prácticas, pero no es un ensayo causal que demuestre la eficacia universal de esas medidas. Su contribución al análisis jurídico consiste en desplazar la explicación de las dificultades de un supuesto déficit exclusivamente individual hacia la interacción con las condiciones de ejecución del trabajo.

Los cuatro estudios convergen en la relevancia de examinar el entorno, pero no tienen poblaciones, métodos ni resultados idénticos. No existe base para sumar sus muestras y anunciar una tasa única de éxito de los ajustes. Tampoco los datos permiten equiparar a todos los trabajadores autistas con profesionales de los sectores o perfiles más representados. La inferencia adoptada es más restringida: la necesidad de apoyo y sus efectos no pueden evaluarse únicamente mediante la apariencia de sociabilidad, el historial bruto de entregas o expectativas abstractas de coste.

La contribución jurídica no depende de demostrar que incluir a autistas maximiza los beneficios. Un argumento exclusivamente económico dejaría desprotegida a la persona cuyo ajuste no produce un rendimiento financiero medible. Los costes y la viabilidad son relevantes para el análisis de la carga, pero la igualdad no nace de un cálculo de rentabilidad. Asimismo, el lenguaje de los talentos extraordinarios puede sustituir un estereotipo negativo por otro y

condicionar la protección a una contraprestación excepcional. El parámetro es el ejercicio del trabajo en condiciones jurídicamente adecuadas.

En la literatura brasileña, Cabral (2024) analiza barreras programáticas en una convocatoria de concurso de la magistratura laboral. El texto confirma que la crítica de los obstáculos institucionales ya cuenta con un desarrollo jurídico previo. Este artículo no reproduce su evaluación de la convocatoria ni examina la situación actual de aquel concurso. Utiliza el antecedente para delimitar una cuestión diferente: después del ingreso, ¿cómo impedir que la concesión y la revisión de apoyos reproduzcan filtros de exclusión en forma de gestión cotidiana?

4 Un criterio de decisión: nexo entre barrera, tarea y ajuste

4.1 La tarea necesaria y el modo habitual de ejecutarla

El punto de partida no debe ser «¿qué ajuste corresponde a este diagnóstico?», sino «¿qué barrera afecta a esta persona al ejecutar esta actividad?». La diferencia es decisiva. «Dificultad de interacción» es una descripción amplia; participar en reuniones sin orden del día, los cambios reiterados de prioridades y la exigencia de disponibilidad comunicativa ininterrumpida son condiciones examinables. Identificar la barrera permite discutir una respuesta específica sin reducir a la persona a un inventario de limitaciones.

La tarea también necesita describirse con precisión. Atender a usuarios, elaborar dictámenes, operar equipos y participar en decisiones colectivas pueden integrar funciones legítimas. La necesidad de realizar estas actividades no demuestra, por sí sola, que deban ejecutarse siempre en el mismo espacio, horario o canal. La prueba exige distinguir la finalidad del trabajo de su forma habitual. Una tradición organizativa no se convierte en requisito esencial simplemente por ser antigua; una preferencia personal, por otro lado, no elimina una exigencia funcional efectivamente demostrada.

La evaluación debe considerar frecuencia, duración, consecuencias y alternativas. «Contacto con el público», por ejemplo, puede significar un turno continuo en un entorno ruidoso o atenciones programadas que permiten recursos de comunicación y pausas. La categoría genérica no resuelve la cuestión. Lo mismo sucede con la presencia física: las actividades materiales pueden exigirla, mientras que parte de las tareas de un puesto presencial pueden realizarse por medios diversos. El examen por tareas no autoriza la desviación de funciones ni la transformación unilateral del cargo; aclara lo que realmente debe preservarse.

Ano VII, v.1 2026 | submissão: 25/09/2026 | aceito: 02/10/2026 | publicação: 07/10/2026

La NR-17 establece la adaptación de las condiciones de trabajo a las características psicofisiológicas de los trabajadores e incluye la organización del trabajo en su objeto. Su ámbito abarca los vínculos previstos en la propia norma, con especial atención a los empleados regidos por la CLT; su aplicación no debe convertirse en una regla estatutaria universal. Aun así, refuerza, dentro de su ámbito de aplicación, que el análisis no se agota en el mobiliario y los equipos: también importa el modo de organizar la actividad (Brasil, 2022b, apartados 17.1 y 17.2).

4.2 Participación, adecuación y preferencia de la persona

La descripción de la necesidad exige una escucha accesible. La persona puede preferir formular la solicitud por escrito, reunir documentación en momentos diferentes o participar con un apoyo elegido. La comunicación no necesita reproducir la barrera que motivó la solicitud. Tampoco el diálogo puede convertirse en una prueba de carisma, contacto visual o capacidad para defender oralmente una pretensión. Su objeto es aclarar condiciones y posibilidades, no medir la conformidad social.

La OIT (2016) ya organiza el proceso de ajuste en etapas de solicitud, evaluación, implementación y seguimiento, con atención a la confidencialidad. Este antecedente impide presentar el simple flujo dialogado como una innovación. La especificación desarrollada aquí reside en el control de las inferencias producidas en cada etapa: una información sobre la necesidad de accesibilidad no debe transformarse automáticamente en una conclusión de ineptitud, y una mejora posterior no debe convertirse, sin análisis adicional, en prueba de que el apoyo es innecesario.

La participación no es meramente consultiva. La Observación general n.º 8 orienta a implementar la solución preferida por la persona, salvo que implique una carga desproporcionada o indebida; en tal caso, deben identificarse alternativas. Esta orientación interpretativa no crea una preferencia absoluta por cualquier medida solicitada, pero tampoco legitima una elección unilateral basada únicamente en la conveniencia gerencial. Una alternativa es relevante cuando afronta efectivamente la barrera y puede discutirse con quien la vive (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2022, § 45).

El coste debe describirse, no presumirse. Es necesario identificar adquisición, instalación, soporte, efectos sobre las tareas y recursos disponibles, considerando alternativas y la dimensión pertinente de la organización. El análisis de la carga no se confunde con prohibir todo gasto o transferir el coste a la persona. Tampoco autoriza a ignorar la seguridad, la

imposibilidad jurídica o el impacto material comprobado. La mera afirmación de que todos podrán pedir el mismo trato no demuestra una carga indebida: el análisis sigue siendo individualizado (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2018, § 26).

4.3 Un repertorio no prescriptivo de ajustes

Las medidas sensoriales pueden implicar cambios de iluminación, reducción del ruido, un puesto más reservado, equipos compatibles con la seguridad o acceso a un espacio de descanso. Los ajustes comunicativos pueden comprender órdenes del día previos, instrucciones escritas, definición de prioridades, registro de decisiones y tiempo adecuado para responder. En el plano organizativo pueden examinarse la previsibilidad de los turnos, la reducción de interrupciones prescindibles, la segmentación de tareas y medios accesibles de formación. El cuadro siguiente organiza posibilidades para el análisis individual, sin convertir las preferencias frecuentes en necesidades universales.

Cuadro 1 — Barreras, posibilidades de ajuste y límites del análisis

Barrera o condición	Ajustes que examinar	Cuestión que sigue siendo individual
Ruido, luz o interrupciones persistentes	Puesto reservado; iluminación regulable; protección acústica compatible; reducción de interrupciones	¿Qué estímulo interfiere en la tarea? ¿La medida preserva la seguridad?
Instrucciones ambiguas y prioridades concurrentes	Orientación escrita; orden del día; ejemplos; registro de decisiones y prioridades	¿La información permite ejecutar la actividad sin eliminar las elecciones profesionales?
Cambios de rutina poco previsibles	Antelación posible; calendario; canal para cambios urgentes	¿Qué cambios son inevitables y qué previsibilidad puede preservarse?
Exposición social continua o comunicación inaccesible	Atenciones programadas; canales alternativos; intervalos; apoyo comunicativo	¿Qué interacción es indispensable y cómo hacerla accesible?
Desplazamiento o entorno presencial que crea una barrera	Teletrabajo o régimen híbrido; ajuste local; organización del tiempo	¿Qué tareas requieren presencia? ¿Qué alternativas son efectivas y jurídicamente posibles?
Apoyo intenso para la organización o la comunicación	Tecnología de apoyo; apoyo individualizado; formación accesible	¿La persona participa en la elección? ¿El apoyo amplía la autonomía y las oportunidades?

Fuente: elaboración analítica a partir de la LBI (Brasil, 2015), la NR-17 (Brasil, 2022b), la OIT (2016) y la literatura examinada. No es una prescripción clínica ni una lista automática de derechos por diagnóstico.

Una medida aparentemente protectora también puede producir exclusión. Retirar a alguien de todos los proyectos colectivos, impedir el contacto con usuarios o asignarle

únicamente tareas repetitivas no es una solución neutra. La adecuación exige considerar el desarrollo, la elección profesional y la posibilidad de ejercer actividades relevantes. No debe obligarse a la persona a intercambiar oportunidades profesionales por la reducción de barreras evitables. Ajustar la organización no equivale a reducir preventivamente el horizonte de participación.

5 Concesión, mantenimiento y revisión: la protección a lo largo del tiempo

5.1 Un procedimiento de acceso, no un expediente de desempeño

La implementación debe comenzar por un canal identificable y accesible, con registro de recepción e información sobre la instancia competente. La solicitud necesita contener elementos suficientes para comprender la barrera y la medida pretendida, sin imponer una exposición irrestricta de la vida clínica. Cuando la información sea insuficiente, la actuación adecuada consiste en aclarar qué falta y por qué es necesario, no en exigir reiteradamente un conjunto indiferenciado de documentos.

El reconocimiento del autismo como discapacidad no elimina toda necesidad documental. Sin embargo, el diagnóstico, la intensidad del apoyo en el contexto clínico y las exigencias concretas de una actividad no son intercambiables. Un informe puede ser pertinente para explicar repercusiones funcionales y medidas recomendadas; esto no autoriza a exigir información íntima sin relación con la decisión. Cuando el régimen exija evaluación por un equipo o junta, las preguntas deben ser proporcionales al objeto legal. El recorrido institucional no puede funcionar como una prueba general de legitimidad del diagnóstico con cada solicitud.

Un plan de ajustes puede registrar la barrera relevante, el ajuste acordado, quién lo hace posible y en qué situaciones se revisará. No necesita contener la historia clínica, una descripción minuciosa de crisis, juicios de personalidad ni evaluaciones diarias de comportamiento. La ficha funcional remitida a la jefatura debe contener, preferentemente, instrucciones de ejecución y límites pertinentes; los fundamentos clínicos quedan en un circuito de acceso restringido cuando sea necesario conservarlos. El registro protege la continuidad del apoyo, no establece una vigilancia especial sobre el trabajador.

La experiencia británica del Health Adjustment Passport utiliza un documento controlado por la persona para facilitar conversaciones sobre las necesidades laborales. Se trata de un antecedente útil para la continuidad y la comunicación, no de un modelo automáticamente aplicable en Brasil. La portabilidad debe ser voluntaria y no puede transformar información

sensible en un registro obligatorio accesible a futuros empleadores. La contratación no debe depender de la entrega de un historial completo de ajustes (Department for Work and Pensions, 2026).

En casos urgentes, debe examinarse una medida provisional segura, especialmente cuando la instrucción pueda demorarse. No se propone la aprobación automática de cualquier solicitud ni la exención de las evaluaciones exigidas. Se sostiene que el tiempo de tramitación integra el problema de accesibilidad: una respuesta formalmente correcta, pero producida después de la pérdida evitable del vínculo o del agravamiento de la barrera, puede frustrar la finalidad de la protección. La posibilidad y el alcance de la actuación temporal dependen de la competencia aplicable.

5.2 La paradoja del éxito con ajustes

Considérese una trabajadora que mantiene la calidad y la regularidad tras recibir instrucciones escritas y protección frente a interrupciones prescindibles. Si la organización concluye que el ajuste puede retirarse porque «ya no hay dificultad», confunde el resultado de una condición con la ausencia de necesidad de esa condición. El hecho observado es el desempeño en un entorno adaptado. La hipótesis relevante para la retirada concierne al desempeño y la accesibilidad en otro entorno. El paso de uno a otro exige una justificación adicional.

Este es un problema de inferencia, no una demostración de causalidad a favor de todo ajuste. Es posible que el apoyo haya dejado de ser necesario, que un cambio tecnológico elimine la barrera o que otra medida sea más adecuada. También es posible que el desempeño satisfactorio dependa de factores diferentes. Lo que no se sostiene es utilizar aisladamente el éxito como prueba de prescindibilidad. La misma cautela se aplica a evaluaciones anteriores al diagnóstico: el éxito pasado no demuestra que el trabajo se realizara sin barreras ni sin un coste relevante para la persona.

La continuidad fundamentada se presenta como interpretación de la igualdad y de la finalidad del ajuste, no como una regla expresa de irrevocabilidad inscrita en una única disposición legal. La revisión debe indicar qué cambió, qué evidencia permite reexaminar el apoyo y cómo la nueva solución preservará el acceso y la participación. La sustitución de una jefatura o una preferencia genérica por volver al patrón anterior, sin examinar las necesidades, no explica por qué la medida dejó de ser adecuada.

No debe exigirse la retirada experimental de un apoyo para que la persona vuelva a presentar dificultades y así demuestre su utilidad. La revisión puede utilizar información actual, cambios de tarea, evaluación ergonómica, la manifestación de la persona y alternativas proporcionales. Cuando haya una prueba consensuada de una nueva organización, deben definirse el plazo, la posibilidad de retorno y la protección frente a perjuicios derivados de la experiencia. El derecho no puede quedar condicionado a una demostración reiterada de sufrimiento.

La estabilidad de la condición y la variabilidad de las necesidades no son incompatibles. El autismo no necesita «desaparecer» para que cambie un ajuste; tampoco un ajuste debe caducar simplemente porque el diagnóstico sea antiguo. El seguimiento pertinente recae sobre la relación entre trabajo y barreras, no sobre una exigencia periódica de curación. Actualizar información puede justificarse cuando modifica la decisión. Repetir evaluaciones sin un objeto nuevo identificable exige una fundamentación proporcional, especialmente si hay coste, exposición o riesgo de discontinuidad.

5.3 Decisión negativa y posibilidad de impugnación

Una decisión denegatoria necesita hacer inteligible el recorrido: qué medida se examinó, qué necesidad se reconoció, qué alternativas se consideraron y qué impedimento concreto subsiste. No basta con reproducir expresiones como «interés del servicio», «igualdad de trato», «cultura de la empresa» o «incompatibilidad con el cargo». La generalidad de estos términos no permite distinguir un límite real de una preferencia organizativa. La motivación debe ser comprensible para la persona y susceptible de revisión por la instancia competente.

El deber sustantivo de justificar una carga indebida no debe confundirse con la inversión automática de la carga procesal en cualquier litigio. La distribución judicial de la prueba sigue las reglas pertinentes al proceso y a la relación jurídica. El argumento de este artículo es anterior: quien controla la información sobre tareas, organización y recursos debe explicar las razones por las que considera inviable una solución determinada. La asimetría informativa no puede convertir a la persona en responsable de adivinar datos que solo posee la institución.

En el procedimiento administrativo federal, los arts. 48 a 50 de la Ley n.º 9.784/1999 ofrecen parámetros de decisión y motivación; el plazo de treinta días del art. 49 se cuenta tras concluir la instrucción, y no indistintamente desde cualquier solicitud. No se traslada ese plazo como si fuera una regla nacional de las relaciones privadas. Fuera de ese ámbito, la exigencia

de tratamiento oportuno debe articularse con la legislación aplicable y con la propia efectividad del derecho, sin fabricar un plazo uniforme inexistente (Brasil, 1999).

6 Un fundamento común y regímenes jurídicos distintos

6.1 Trabajo en el sector público

La vinculación administrativa a la legalidad no se confunde con una autorización para mantener barreras hasta que cada medida esté minuciosamente descrita en un reglamento. La Convención y la LBI integran el parámetro jurídico de actuación. Sin embargo, la competencia para decidir, los efectos retributivos, la modificación de la jornada y la reorganización de funciones deben respetar el régimen específico. La realización del derecho exige combinar el deber de inclusión con estos límites, y no presentar la legalidad y la accesibilidad como términos excluyentes.

El art. 98, § 2, de la Ley n.º 8.112/1990 prevé un horario especial para el funcionario con discapacidad cuando una junta médica oficial demuestra la necesidad, sin exigir compensación horaria. El § 3 contempla al cónyuge, hijo o dependiente con discapacidad. Este precepto no establece un porcentaje único de reducción aplicable a toda persona autista. Tampoco debe importarse a la discapacidad la exigencia de compensación del régimen del funcionario estudiante, prevista para un supuesto distinto (Brasil, 1990).

En el Tema 1.097, relativo al Recurso Extraordinario n.º 1.237.867/SP, el STF estableció la aplicación de los §§ 2 y 3 del art. 98 a los funcionarios estatales y municipales. El proceso originario discutía la situación de un responsable de una persona con discapacidad; la formulación de la tesis incluye ambos párrafos. Su alcance no debe convertirse en un derecho automático al teletrabajo íntegro ni en una regla de reducción salarial o de jornada para todos los contratos privados. La remisión al precepto conserva la relevancia de la necesidad y de los requisitos pertinentes (STF, 2022).

La Resolución CNMP n.º 237/2021 ofrece un ejemplo de regulación propia: contempla condiciones especiales, teletrabajo sin incremento de productividad y protección frente a la discriminación en el acceso a ventajas y oportunidades funcionales. Prevé asimismo evaluaciones y posibilidades de revisión. Su existencia no convierte la regla en un estatuto general de funcionarios o empleados; muestra que la accesibilidad y la protección profesional pueden articularse dentro de una institución (CNMP, 2021, arts. 2, 5, 6 y 10).

El mismo acto exige una lectura cuidadosa: contiene referencias a la inexistencia de gastos para el Ministerio Público y a la compatibilidad con el interés público. No debe ocultarse la tensión con el estándar convencional de carga desproporcionada, que no equivale a coste cero. El argumento interpretativo propuesto aquí es que las cláusulas sectoriales se apliquen de manera compatible con el deber de ajuste mediante un análisis concreto, sin presumir la invalidación judicial de disposiciones no examinadas en este estudio. Tampoco se extrae de la norma una prohibición absoluta de reevaluación (CNMP, 2021).

El ajuste no equivale necesariamente a la readaptación estatutaria, que posee presupuestos y consecuencias propios. Modificar la iluminación, la comunicación o la forma de participación puede permitir ejecutar las funciones del mismo cargo. Convertir toda solicitud en la apertura automática de un procedimiento de modificación funcional borraría esta diferencia. Cuando una evaluación pertinente señale la necesidad de otra actuación, esta debe seguir la competencia y las garantías correspondientes, sin presumirse a partir de la simple solicitud de accesibilidad (Brasil, 1990, art. 24).

6.2 Empleo privado y vínculos regidos por la CLT

En las relaciones privadas, el poder de organización del empleador se encuentra con el deber de no discriminación y de ajuste. La contratación mediante reserva de plazas y la eliminación de barreras son instituciones distintas: cumplir una política de ingreso no agota las condiciones de permanencia. Inversamente, el derecho al ajuste no depende de que la persona haya sido admitida mediante una plaza específicamente reservada ni de haber recibido el diagnóstico antes de la contratación. Lo que importa es la incidencia de la protección y la necesidad concreta en el vínculo laboral (Brasil, 2012; Brasil, 2015).

El art. 75-F de la CLT garantiza prioridad a las personas con discapacidad en la asignación a plazas cuyas actividades puedan efectuarse mediante teletrabajo. La prioridad en plazas compatibles no es sinónimo de un derecho abstracto a convertir cualquier puesto en trabajo remoto íntegro. Esto no cierra el análisis: una solicitud individual todavía debe examinarse a la luz del deber de ajuste. El precepto laboral no autoriza a ignorar una barrera simplemente porque la empresa no haya clasificado previamente un puesto determinado como remoto (Brasil, 1943, art. 75-F).

Tampoco puede trasladarse automáticamente el horario especial de la Ley n.º 8.112/1990 a todo contrato privado. La jornada, la remuneración, el contrato y las normas colectivas requieren un examen propio. Los ajustes de inicio y finalización, las pausas, la

distribución de tareas y el régimen remoto pueden discutirse sin que tengan siempre los mismos efectos. Una reducción de la carga horaria con conservación de la remuneración exige una fundamentación jurídica específica, no una analogía presentada como resultado incontrovertido. La distinción entre regímenes no elimina el deber común de inclusión.

Una pequeña empresa puede afrontar límites distintos a los de una gran organización. Esto exige un análisis contextual de la carga, no una exención automática del ajuste ni una obligación abstracta de crear infraestructura ilimitada. Las medidas sencillas pueden eliminar obstáculos relevantes; también pueden ser insuficientes. El examen no debe restringirse a un catálogo de actuaciones baratas cuando la barrera requiera otra respuesta. La elección debe dialogar con las necesidades y con la capacidad efectiva de implementación, sin desplazar íntegramente a la persona el coste de la igualdad.

La Ley n.º 9.029/1995 prohíbe prácticas discriminatorias en el acceso y el mantenimiento de la relación laboral y prevé consecuencias para la ruptura discriminatoria. El diagnóstico de autismo, aisladamente, no equivale a estabilidad absoluta frente a cualquier despido. Por otro lado, la posibilidad de terminar el contrato no autoriza a utilizar la solicitud de ajuste como razón ilícita de exclusión. La caracterización de la discriminación y sus consecuencias dependen de los hechos y del régimen aplicable, sin anticipar indemnizaciones ni resultados procesales (Brasil, 1995).

Cuadro 2 — Fundamento común y diferencias de régimen

Cuestión	Sector público estatutario	Empleo privado y regido por la CLT
Deber de ajuste	Convención y LBI, articuladas con el estatuto y las competencias aplicables	Convención y LBI, articuladas con la CLT y las normas pertinentes
Horario especial	Art. 98, §§ 2 y 3, de la Ley n.º 8.112/1990; Tema 1.097; examen de requisitos y vínculo	No hay transposición automática del estatuto federal; examinar el fundamento de la medida, el contrato y las normas colectivas
Trabajo remoto	Análisis individual y regulación institucional; sin derecho abstracto a cualquier modalidad	Prioridad del art. 75-F en plazas compatibles, además del examen del ajuste individual
Decisión y revisión	Autoridad competente; motivación; procedimiento administrativo y control aplicables	Procedimiento accesible; razones para una eventual negativa; medios de impugnación pertinentes
Salud e información	Evaluaciones del régimen propio; acceso restringido y finalidad definida	NR-7 y demás reglas aplicables; el PCMSO no es selección de personal
Trayectoria profesional	Igualdad de oportunidades, observando los criterios legales del cargo y la carrera	Igualdad de oportunidades y prohibición de discriminación en el vínculo

Fuente: Brasil (1943; 1990; 1999; 2009; 2015; 2018; 2022a) y STF (2022). El cuadro no equipara todos los regímenes de agentes públicos ni agota las normas locales y colectivas.

6.3 Teletrabajo no es sinónimo de accesibilidad

El trabajo remoto puede reducir desplazamientos y exposición a entornos adversos, pero también puede preservar barreras comunicativas, intensificar interrupciones digitales o restringir el acceso a información y oportunidades. El estudio de la necesidad no puede partir de la premisa de que toda persona autista prefiere el aislamiento ni de que el domicilio es siempre el entorno más adecuado. La organización inclusiva debe admitir elecciones y combinaciones compatibles con las tareas, sin transformar una modalidad en destino obligatorio de una categoría.

Cuando la presencia física sea necesaria, la conclusión no debe cerrar la búsqueda de ajustes. La cuestión pasa a ser cómo asegurar la accesibilidad en esa presencia: organización espacial, previsibilidad, comunicación, equipos, apoyo y periodos adecuados de recuperación. Cuando la presencia sea prescindible para parte de las actividades, su imposición todavía debe contrastarse con la finalidad y las alternativas. En ambos casos, el objetivo es hacer viable el trabajo, no disputar abstractamente la superioridad de lo presencial o lo remoto.

7 Salud, información sensible y protección de la trayectoria profesional

7.1 Evaluar con una finalidad definida

La prevención de riesgos laborales protege a la propia persona y a terceros. No debe excluirse del análisis de ajustes. La NR-7 relaciona el seguimiento de la salud con los riesgos de las actividades y explicita que el Programa de Control Médico de Salud Ocupacional no debe tener carácter de selección de personal. Esta distinción permite examinar la seguridad y las condiciones de ejecución sin convertir el seguimiento en un filtro genérico contra la discapacidad (Brasil, 2022a, apartados 7.2 y 7.3).

Una evaluación puede exigirse legítimamente por ley o por hechos pertinentes para la actividad, como un riesgo concreto, cambios de tareas o una situación clínica relevante. El problema reside en el paso automático de la solicitud de accesibilidad a la sospecha de ineptitud. La solicitud puede justificar aclaraciones sobre la necesidad y la forma del ajuste; no autoriza, por sí sola, una conclusión negativa sobre el ejercicio del cargo o empleo. La exigencia

documental debe tener una finalidad identificable, un profesional competente y posibilidad de conocimiento e impugnación según el régimen aplicable.

Las recomendaciones asistenciales y la evaluación ocupacional no tienen funciones necesariamente idénticas. La existencia de divergencias no convierte ningún documento en irrelevante por definición. Su análisis exige explicitar el punto de desacuerdo, las actividades consideradas, las condiciones ambientales y los fundamentos técnicos. No es adecuado utilizar expresiones concluyentes sin examinar si se describió el entorno o se consideró efectivamente la alternativa. No debe obligarse al trabajador a resolver, mediante esfuerzo personal, una divergencia que depende del diálogo técnico e institucional.

Separar procedimientos no significa impedir toda circulación legítima de información. Si hay un hecho concreto relevante para la seguridad o un indicio de conducta que requiera investigación, la institución puede actuar por los canales competentes. El acceso debe limitarse a lo necesario y acompañarse de las garantías propias. La tesis es que un documento producido para eliminar barreras no puede utilizarse como atajo que dispense de demostrar los requisitos de otro procedimiento. Proteger la finalidad no equivale a conceder inmunidad.

7.2 Confidencialidad como condición de acceso

Los datos de salud son datos personales sensibles. La LGPD exige adecuación de la finalidad, necesidad y protección; el tratamiento no se legitima automáticamente por conveniencia de gestión. En el empleo, la asimetría entre las partes impide tratar la firma de un consentimiento amplio como autorización irrestricta. Deben identificarse las bases legales apropiadas, incluidos los supuestos específicos del art. 11, y el alcance de cada acceso (Brasil, 2018, arts. 5, 6 y 11).

La separación informativa puede realizarse en dos capas. La primera reúne los elementos técnicos o clínicos estrictamente necesarios, conservados por quien tenga competencia y deber de confidencialidad. La segunda contiene instrucciones funcionales para implementar el ajuste: condiciones del entorno, canales de comunicación, horarios o procedimientos. El gestor necesita saber cómo hacer accesible el trabajo; de ello no se deriva que deba conocer todo el historial diagnóstico, terapéutico o familiar. La guía de la OIT ya recomienda acceso limitado y separación de los registros de ajustes respecto de otros archivos de personal (OIT, 2016).

Este esquema no crea un secreto absoluto frente a las obligaciones legales. Deben considerarse los requerimientos válidos, la defensa de derechos y las competencias de salud,

con finalidad y extensión justificadas. Al mismo tiempo, la posibilidad excepcional de compartir no legitima la divulgación ordinaria al equipo. Explicar una reorganización del trabajo no exige anunciar el diagnóstico de quien la solicitó. La comunicación colectiva sobre rutinas puede hacerse sin identificar el fundamento clínico individual.

La persona debe poder conocer los registros que le conciernen y solicitar la corrección de inexactitudes en los términos legales. Informaciones como «no tolera trabajar», cuando la solicitud describe dificultades con el ruido en una situación específica, no son síntesis neutras: alteran el objeto del relato y pueden contaminar decisiones posteriores. Un mecanismo de corrección debe alcanzar este tipo de reducción indebida, preservando la autoría y los fundamentos de las opiniones técnicas sin convertir todo desacuerdo en un derecho a borrar documentos válidos (Brasil, 2018, art. 18).

7.3 El acceso no puede tener como precio el fin de la carrera

Un ajuste puede estar formalmente concedido y quedar materialmente vaciado por efectos secundarios: exclusión de capacitaciones, imposibilidad de aspirar a funciones, retirada de proyectos o evaluaciones basadas en la presencia en espacios inaccesibles. La LBI protege la igualdad de oportunidades en la progresión y en el acceso a formación e incentivos. Por tanto, el análisis del ajuste no termina con la autorización de un equipo u horario; incluye verificar si la medida se ha convertido en marcador de menor valor profesional (Brasil, 2015, art. 34, §§ 3 y 4).

Esto no asegura automáticamente un ascenso, bonificaciones ni un cargo de confianza. Exige que los criterios utilizados sean pertinentes y accesibles, y que no penalicen por sí sola la necesidad de apoyo. Una función puede requerir disponibilidad en determinados periodos, pero la organización debe demostrar su relación con el trabajo y examinar alternativas. Confundir la disponibilidad irrestricta, la participación social informal o la tolerancia a la sobrecarga con el mérito impide reconocer formas distintas de ejecutar adecuadamente la función.

La evaluación del desempeño sigue siendo posible, observando los requisitos del vínculo y las condiciones efectivamente proporcionadas. Lo que se rechaza es una penalización incorporada al propio ajuste: exigir producción adicional como compensación automática del acceso, ignorar restricciones legítimamente ajustadas o evaluar a la persona como si el apoyo prometido se hubiera implementado cuando no fue así. La cuestión concierne a la pertinencia y

la igualdad de los criterios, no a la ausencia de evaluación ni a una reducción presunta de las exigencias esenciales.

La misma protección debe alcanzar la transición entre jefaturas y unidades. Las condiciones reconocidas no deberían depender de la memoria informal de un superior ni de la simpatía de quien asume el puesto. La información funcional mínima puede asegurar continuidad sin exponer los documentos clínicos a una circulación ampliada. Cuando la nueva actividad modifique la necesidad, la revisión resulta pertinente; cuando solo cambia el gestor, no debe tratarse a la persona como si nunca hubiera demostrado su condición y obtenido una decisión.

8 Aplicaciones contrastantes, objeciones y evaluación futura

8.1 Tres situaciones hipotéticas

Considérese primero un analista estatutario autista que entrega trabajos adecuados, pero demuestra barreras vinculadas al ruido y las interrupciones. El historial favorable no cierra el análisis. La administración debe relacionar la solicitud con las tareas, examinar ajustes locales y un eventual trabajo remoto compatible, observando la autoridad competente. El horario especial sigue sus propios requisitos. No es necesario presuponer incapacidad para instruir la solicitud ni transformar su aprobación en una conclusión de que el funcionario no puede asumir tareas relevantes.

En el segundo caso, una trabajadora autista de una pequeña clínica realiza procedimientos que exigen presencia física. La solicitud de trabajo íntegramente remoto no resuelve la ejecución de esas tareas. Esta conclusión, sin embargo, no exime de examinar el entorno, la agenda, la comunicación, el apoyo y otras modificaciones posibles. Los límites de seguridad deben especificarse mediante una evaluación pertinente, sin generalizar a partir del diagnóstico. Rechazar una medida particular no equivale a la inexistencia del deber de buscar un ajuste adecuado.

En el tercero, una profesional de una empresa privada mantiene buenos resultados en régimen híbrido y, tras un cambio de jefatura, recibe una orden de retorno íntegro con el argumento de que ya está «plenamente adaptada». La mejora observada no demuestra que el apoyo pueda retirarse. Es necesario examinar cambios de tareas, persistencia de la barrera y alternativas. El plan anterior puede informar este análisis, preservando la privacidad. Si existe

otro fundamento legítimo para la reorganización, debe abordarse; el historial de ajustes no hace inmutable todo aspecto del contrato.

Las situaciones no son casos judiciales ni resultados de campo. Muestran dónde los tres criterios modifican la pregunta institucional: de la clasificación global de la persona a la barrera concreta; de la circulación indiferenciada de documentos a finalidades delimitadas; y de la revisión automática a la explicación de qué cambió. No permiten afirmar que toda aplicación producirá el mismo resultado ni evitará todo litigio.

8.2 Objeciones relevantes

La primera objeción es la redundancia: la Convención, la LBI y las orientaciones internacionales ya exigen ajustes y no discriminación. La crítica es procedente frente a cualquier pretensión de inventar esos derechos. La contribución de este estudio es más delimitada: explicitar una secuencia de inferencias que puede frustrarlos y articular controles sobre información, mantenimiento y carrera. La utilidad del argumento depende de aclarar decisiones concretas, no de crear una nueva sigla u otra estructura burocrática.

La segunda objeción sostiene que separar los procedimientos impide identificar riesgos. La respuesta reside en el alcance de la separación: no bloquea los exámenes previstos ni los hechos relevantes; impide sustituir la fundamentación de un procedimiento por la simple existencia de otro. Un riesgo laboral debe demostrarse en relación con la actividad y las medidas posibles. El deber de protección no se cumple cuando la organización evita comprender el riesgo y prefiere apartar a una categoría entera.

La tercera objeción es económica y organizativa. No toda medida deseada es viable, y los ajustes pueden afectar a terceros. La prueba conserva el examen de la imposibilidad y la carga indebida. Su exigencia es que el límite se explique mediante información pertinente, y no se presuma por el diagnóstico o por una oposición genérica a la diferencia. Una decisión que rechace un ajuste determinado puede ser defendible; la negativa indiferenciada a dialogar o examinar alternativas no se justifica mediante el mismo razonamiento.

La cuarta objeción cuestiona la continuidad: mantener apoyos puede consolidar soluciones innecesarias. El argumento no establece una permanencia absoluta. Requiere un motivo relacionado con la necesidad o las condiciones de ejecución para revisarlos. La revisión puede reducir, ampliar o sustituir el apoyo; no necesita reproducir para siempre la medida inicial. La protección frente a la retirada basada únicamente en el éxito preserva precisamente la posibilidad de distinguir un cambio real de una inferencia equivocada.

Finalmente, existe el riesgo de una excesiva procedimentalización. Documentarlo todo puede multiplicar costes, exponer información y dificultar medidas sencillas. Por eso, el plan propuesto es mínimo y proporcional, aprovecha los registros existentes y no exige una evaluación compleja para cualquier modificación. Su finalidad es hacer viable la accesibilidad, no demostrar diariamente que la persona merece seguir trabajando. Los procedimientos que produzcan más barreras de las que eliminan deben revisarse.

8.3 Cómo evaluar la implementación sin vigilar al trabajador

Una investigación futura puede comparar procedimientos de ajustes en organizaciones y regímenes distintos, registrando el tiempo de respuesta, la implementación efectiva, la continuidad, la impugnación y el acceso a oportunidades. Debe controlar las diferencias de tareas, tamaño, recursos y composición de la plantilla. El diseño no puede denegar un ajuste debido para crear un grupo de control. La implementación escalonada de mejoras procedimentales, preservando los derechos individuales, puede ofrecer una alternativa metodológica que deberá validarse.

La experiencia de las personas debe integrar la evaluación, con participación accesible, protección frente a la identificación y criterios éticos pertinentes. La retención en el empleo no basta: alguien puede permanecer en condiciones insostenibles o sin oportunidades. Tampoco basta reducir solicitudes y reclamaciones, pues la caída puede deberse a barreras en el canal. La información clínica o la productividad individual no deben convertirse, sin necesidad, en indicadores permanentes de vigilancia de autistas.

También deben examinarse los resultados desfavorables: retrasos adicionales, exposición de datos, desigualdad de acceso entre sectores, uso de planes como instrumento de estigmatización y medidas incapaces de afrontar la barrera. El objeto de la evaluación es el funcionamiento de la implementación, no la existencia del derecho a la igualdad. Si el procedimiento dificulta ajustes sencillos o facilita restricciones sin fundamento, su operación debe corregirse o abandonarse, preservando el deber jurídico que pretendía realizar.

Conclusión

El derecho al trabajo de la persona autista no se realiza únicamente con el ingreso y no debe depender de demostrar incapacidad para obtener apoyo. El análisis desarrollado identifica un riesgo específico: la información presentada para eliminar barreras puede utilizarse para

presumir ineptitud, limitar oportunidades o justificar la retirada de condiciones que hicieron posible el desempeño observado. Este riesgo exige precisión jurídica, no la negación de la salud laboral ni de los límites efectivos de las actividades.

El nexo entre barrera, tarea y ajuste permite examinar la necesidad sin confundir la finalidad profesional con el modo habitual de ejecución. La separación de finalidades impide que los documentos de accesibilidad sustituyan, por sí solos, los fundamentos y las garantías de las evaluaciones de salud o de exigencia de responsabilidad. La continuidad fundamentada, a su vez, descarta la inferencia de que el éxito con ajustes demuestra su inutilidad. Los tres criterios conectan concesión, implementación y revisión, sin establecer un resultado automático para todos los casos.

Los sectores público y privado comparten el fundamento antidiscriminatorio, pero no un estatuto único de jornada, remuneración, competencia o procedimiento. El art. 98 de la Ley n.º 8.112/1990, el Tema 1.097, las normas sectoriales y el art. 75-F de la CLT deben conservar sus objetos. La diferencia de regímenes exige una fundamentación adecuada; no autoriza a transformar los ajustes en un favor discrecional ni a dispensar el examen de la barrera.

Las evidencias científicas utilizadas respaldan la relevancia del contexto y los límites de inferir necesidades a partir de apariencias. No demuestran la eficacia universal de un protocolo, la frecuencia brasileña de todas las barreras ni una relación causal uniforme entre ajustes y salud. La contribución del artículo es interpretativa: explicitar cómo el derecho puede proteger el acceso sin permitir que su ejercicio se convierta en fundamento autosuficiente de exclusión. Su puesta en práctica sigue sujeta a verificación empírica y revisión.

Adaptar sin presumir incapacidad significa, por tanto, preservar el significado de la medida: eliminar un obstáculo al trabajo no es producir un juicio general contra quien lo afronta. La existencia del apoyo no disminuye, por definición, la capacidad o el valor profesional de su destinatario; su necesidad, eficacia y eventual revisión deben examinarse en las condiciones reales de la actividad. La protección es consistente cuando permite trabajar con accesibilidad y seguir siendo reconocido como participante de la propia trayectoria.

Referencias

BRASIL. Decreto-ley n.º 5.452, de 1 de mayo de 1943. Aprueba la Consolidación de las Leyes del Trabajo. Texto consolidado, especialmente el art. 75-F. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Consulta: 25 de septiembre de 2026.

BRASIL. Ley n.º 8.112, de 11 de diciembre de 1990. Regula el régimen jurídico de los funcionarios públicos civiles de la Unión, de los organismos autónomos y de las fundaciones públicas federales. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Consulta: 25 de septiembre de 2026.

BRASIL. Ley n.º 9.029, de 13 de abril de 1995. Prohíbe las prácticas discriminatorias para la admisión o la permanencia en la relación jurídica laboral. Texto consolidado. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Consulta: 25 de septiembre de 2026.

BRASIL. Ley n.º 9.784, de 29 de enero de 1999. Regula el procedimiento administrativo en el ámbito de la Administración Pública Federal. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9784.htm. Consulta: 25 de septiembre de 2026.

BRASIL. Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Consulta: 25 de septiembre de 2026.

BRASIL. Ley n.º 12.764, de 27 de diciembre de 2012. Establece la Política Nacional de Protección de los Derechos de la Persona con Trastorno del Espectro Autista. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Consulta: 25 de septiembre de 2026.

BRASIL. Ley n.º 13.146, de 6 de julio de 2015. Establece la Ley Brasileña de Inclusión de la Persona con Discapacidad. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Consulta: 25 de septiembre de 2026.

BRASIL. Ley n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018. Ley General de Protección de Datos Personales. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Consulta: 25 de septiembre de 2026.

BRASIL. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. NR-7: Programa de Control Médico de Salud Ocupacional. Texto oficial actualizado en 2022. 2022a. Disponible en: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-07-atualizada-2022-1.pdf. Consulta: 25 de septiembre de 2026.

BRASIL. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. NR-17: Ergonomía. Texto oficial actualizado en 2022. 2022b. Disponible en: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf. Consulta: 25 de septiembre de 2026.

CABRAL, Fernando Andre Sampaio. Barreras programáticas contra las personas con discapacidad en el acceso a cargos públicos: el caso de la convocatoria n.º 1/2023 del II Concurso Público Nacional Unificado para el ingreso en la carrera de la Magistratura Laboral. Laborare, v. 7, n. 12, p. 211–241, 2024. DOI: https://doi.org/10.33637/2595-847x.2024-252.

COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Observación general n.º 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación. CRPD/C/GC/6. Ginebra: Naciones Unidas, 2018. Disponible en: https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no6-equality-and-non-discrimination. Texto íntegro consultado: https://www.girlsrightsplatform.org/api/files/1709655863520n15h2xxzyq.pdf. Consulta: 25 de septiembre de 2026.

COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Observación general n.º 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo. CRPD/C/GC/8. Ginebra: Naciones Unidas, 2022. Disponible en: https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdcgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons. Texto íntegro consultado: https://www.girlsrightsplatform.org/api/files/1709655868140fcqy15h5omm.pdf. Consulta: 25 de septiembre de 2026.

CONSEJO NACIONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO (CNMP). Resolución n.º 237, de 13 de septiembre de 2021. Regula las condiciones especiales de trabajo y otros derechos de las personas con discapacidad o enfermedad grave en el Ministerio Público. Disponible en: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/2021/Resoluo-n-237-2021.pdf. Consulta: 25 de septiembre de 2026.

DAVIES, Jade; HEASMAN, Brett; LIVESEY, Adam; WALKER, Amy; PELLICANO, Elizabeth; REMINGTON, Anna. Opiniones y experiencias de adultos autistas al solicitar y recibir ajustes laborales en el Reino Unido. PLOS ONE, v. 17, n. 8, e0272420, 2022. DOI: https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272420.

DEPARTMENT FOR WORK AND PENSIONS. Health Adjustment Passport: notas para su cumplimentación. Londres: Gobierno del Reino Unido, 2026. Actualización del 26 de enero de 2026. Disponible en: https://www.gov.uk/government/publications/health-adjustment-passport/health-adjustment-passport-completion-notes. Consulta: 25 de septiembre de 2026.

MELLO, Anahi Guedes de. Discapacidad, incapacidad y vulnerabilidad: sobre el capacitismo o la preeminencia capacitista y biomédica del Comité de Ética de Investigación de la UFSC. Ciência & Saúde Coletiva, v. 21, n. 10, p. 3265–3276, 2016. DOI: https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.07792016.

NISHITH, Shruti; O'BRIEN, Amanda M.; LI, Cindy; BUNGERT, Lindsay; ODDIS, Kyle; RIDDLE, Joseph; GABRIELI, John D. E. Mejorar las experiencias autistas en el lugar de trabajo: factores clave y medidas prácticas. Journal of Autism and Developmental Disorders, publicación en línea del 24 de septiembre de 2025. DOI: https://doi.org/10.1007/s10803-025-07036-y.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Promover la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_536630.pdf. Consulta: 25 de septiembre de 2026.

PRYKE-HOBBES, Amber; DAVIES, Jade; HEASMAN, Brett; LIVESEY, Adam; WALKER, Amy; PELLICANO, Elizabeth; REMINGTON, Anna. Experiencias de camuflaje

laboral de adultos autistas, neurodivergentes no autistas y neurotípicos en el Reino Unido. PLOS ONE, v. 18, n. 9, e0290001, 2023. DOI: https://doi.org/10.1371/journal.pone.0290001.

SCOTT, Melissa; JACOB, Andrew; HENDRIE, Delia; PARSONS, Richard; GIRDLER, Sonya; FALKMER, Torbjörn; FALKMER, Marita. Percepción de los empleadores sobre los costes y beneficios de contratar a personas con trastorno del espectro autista en el empleo abierto en Australia. PLOS ONE, v. 12, n. 5, e0177607, 2017. DOI: https://doi.org/10.1371/journal.pone.0177607.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). Recurso Extraordinario n.º 1.237.867/SP. Tema 1.097 de repercusión general. Ponente: ministro Ricardo Lewandowski. Tesis de fondo, 2022. Disponible en: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?classeProcesso=RE&incidente=5785185&numeroProcesso=1237867&numeroTema=1097. Consulta: 25 de septiembre de 2026.