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 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

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

Leonardo Novaes Bastos
Promotor de Justiça do Ministério Público do Estado de Alagoas. Mestre em Direito.

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.

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.

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

Introdução

Uma pessoa pode cumprir as atribuições de seu trabalho e, ainda assim, necessitar de adaptações para continuar a exercê-las. Essa afirmação não contém contradição: o resultado observado depende das condições em que o trabalho é realizado. Entretanto, um pedido de redução de exposição sensorial, de comunicação escrita ou de organização distinta do tempo pode suscitar duas respostas simétricas. Na primeira, o desempenho anterior é utilizado para negar a necessidade do apoio. Na segunda, a própria solicitação é convertida em indício suficiente de incapacidade profissional. O problema jurídico deste artigo está nesse duplo vínculo: a pessoa precisa demonstrar uma barreira para obter acessibilidade, mas a demonstração pode ser indevidamente utilizada para restringir sua trajetória.

Não se afirma que esse mecanismo ocorra em todos os locais de trabalho ou que sua frequência no Brasil esteja estabelecida. Trata-se de uma hipótese de risco institucional, cuja plausibilidade é examinada à luz de normas de igualdade e de pesquisas que registram dificuldades na solicitação de ajustes e custos da camuflagem de características autistas. Os estudos não autorizam estimar a prevalência nacional do problema; permitem questionar a equivalência entre aparência de adaptação ao ambiente e ausência de necessidade de apoio (Davies et al., 2022; Pryke-Hobbes et al., 2023).

A Lei nº 12.764/2012 reconhece a pessoa com transtorno do espectro autista como pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. A Lei Brasileira de Inclusão, por sua vez, alcança o acesso e a permanência no trabalho e proíbe a exigência de aptidão plena. Esses comandos tornam insuficiente uma abordagem que limite a inclusão ao ingresso ou à contratação, mas também não dispensam a identificação das atividades, das barreiras e das condições necessárias ao exercício do trabalho (Brasil, 2012, art. 1º, § 2º; Brasil, 2015, art. 34).

A pergunta de pesquisa é: como estruturar a concessão, a manutenção e a revisão de adaptações razoáveis para trabalhadores autistas, nos setores público e privado, sem transformar informações fornecidas para inclusão em fundamentos autossuficientes de incapacidade, segregação ou prejuízo de carreira? O objetivo é formular critérios de interpretação e de procedimento que conectem acessibilidade, saúde, privacidade e continuidade profissional. O recorte concentra-se na pessoa autista trabalhadora, e não no direito de cuidadores, embora uma decisão sobre cuidadores seja considerada por sua repercussão sobre o regime estatutário.

A hipótese é que a proteção se torna juridicamente mais consistente quando três questões são enfrentadas conjuntamente. Primeiro, a necessidade do ajuste deve ser examinada pela relação entre barreira, tarefa e condições de execução, não por um julgamento global sobre a

pessoa. Segundo, procedimentos de acessibilidade, avaliação de saúde e responsabilização devem conservar objetos e garantias próprios. Terceiro, o êxito verificado sob condições adaptadas não basta para justificar sua retirada. O artigo denomina esta última dificuldade de paradoxo do êxito sob adaptação, como ferramenta explicativa, sem reivindicar a descoberta de um fenômeno universalmente inédito.

A expressão "adaptar sem incapacitar" não nega a existência de impedimentos, adoecimento ou situações de incapacidade efetiva. Designa a vedação de uma inferência: necessitar de ajuste não permite, por si só, concluir que alguém não pode exercer a função. O argumento não substitui exames legalmente exigidos, não cria imunidade funcional e não assegura qualquer modalidade de trabalho independentemente das circunstâncias. Seu propósito é impedir que a medida destinada a remover uma barreira seja convertida, sem fundamento adicional, em nova barreira.

1 Método, corpus e alcance da contribuição

A pesquisa combina análise jurídico-dogmática e documental com revisão narrativa focalizada de literatura. O corpus normativo foi selecionado por três critérios: aplicação ao direito ao trabalho da pessoa com deficiência; pertinência à implementação de ajustes; e incidência sobre a utilização de informações de saúde. Foram consultadas as versões disponíveis em fontes oficiais até 25 de setembro de 2026, com atenção às diferenças de hierarquia, destinatários e competências. A investigação não é uma revisão sistemática da jurisprudência nem um levantamento de todos os estatutos estaduais e municipais.

O núcleo compreende a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009, as Leis nº 12.764/2012 e nº 13.146/2015, a legislação federal estatutária, a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. A Lei nº 9.784/1999 é utilizada dentro de seu âmbito federal; as Normas Regulamentadoras nº 7 e nº 17 são examinadas conforme seu campo de aplicação; e a Resolução CNMP nº 237/2021 comparece como exemplo de disciplina setorial. Não se presume que a mesma regra de jornada ou o mesmo órgão de decisão exista em todos os vínculos.

Os Comentários Gerais nº 6 e nº 8 do Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência orientam a interpretação da igualdade e do direito ao trabalho. São documentos interpretativos do órgão de acompanhamento da Convenção, não emendas ao tratado nem leis brasileiras autônomas. O guia da Organização Internacional do Trabalho e o Health Adjustment Passport britânico são examinados como antecedentes procedimentais, sem lhes atribuir força

normativa interna. O Tema 1.097 do Supremo Tribunal Federal é empregado pelo alcance da tese sobre servidores estaduais e municipais, e não como autorização geral de teletrabalho.

A revisão científica selecionou estudos originais com texto integral acessível que enfrentam diretamente solicitação de adaptações, camuflagem no trabalho, percepção de custos e experiência laboral autista. As buscas empregaram combinações de “autistic adults”, “workplace adjustments”, “masking”, “reasonable accommodation”, “autismo”, “trabalho” e “incapacidade”. A seleção é intencional, orientada à questão jurídica; não pretende representar a totalidade da produção acadêmica. Foram examinados desenho, composição da amostra, desfechos e limites de cada estudo. Não houve coleta com participantes, revisão por comitê de ética para pesquisa de campo ou experimento de implementação.

Os trabalhos brasileiros de Mello (2016) e Cabral (2024) permitem situar a distinção entre deficiência e incapacidade e o problema das barreiras institucionais. O primeiro analisa uma experiência de revisão ética de pesquisa; o segundo, um edital de acesso à magistratura trabalhista. Nenhum é apresentado como pesquisa nacional sobre adaptação de trabalhadores autistas. Essa delimitação impede que uma crítica conceitual ou um estudo de caso sejam convertidos em comprovação de práticas generalizadas.

A originalidade pretendida é interpretativa e de articulação: conectar a finalidade do tratamento da informação, a continuidade dos apoios e a proteção da trajetória profissional em vínculos jurídicos distintos. Não se atribuem ao artigo a criação do processo dialogado, dos registros de ajustes, da acessibilidade ou da proibição de discriminação. A pesquisa tampouco comprova superioridade empírica de um novo modelo. Desenvolve critérios cuja correção jurídica pode ser criticada e cujos efeitos administrativos dependem de avaliação posterior.

2 Deficiência, capacidade e trabalho: distinções necessárias

2.1 O direito à adaptação não depende de uma prova de fracasso

A Convenção reconhece a interação entre impedimentos e barreiras e inclui a recusa de adaptação razoável no conceito de discriminação. Sua incorporação seguiu o procedimento do art. 5º, § 3º, da Constituição. O art. 27 situa as adaptações no contexto do trabalho livremente escolhido ou aceito, em ambiente aberto, inclusivo e acessível. Portanto, a função do ajuste não é premiar desempenho excepcional nem autorizar participação por tolerância, mas assegurar igualdade no exercício de um direito (Brasil, 2009, arts. 1º, 2º, 5º e 27).

No autismo, o reconhecimento legal da deficiência não determina um catálogo uniforme de medidas. Duas pessoas com o mesmo diagnóstico podem enfrentar barreiras diferentes; a mesma pessoa pode necessitar de apoios distintos conforme a tarefa, o ambiente, a fase de vida ou mudanças na organização. A avaliação individualizada não serve para reabrir indefinidamente o reconhecimento legal da condição. Serve para compreender quais obstáculos são relevantes e qual resposta é adequada. Exigir demonstração de incapacidade total para conceder acessibilidade inverteria a finalidade da proteção: condicionaria a permanência ao fracasso que o ajuste procura evitar.

O Comentário Geral nº 6 distingue acessibilidade de alcance geral e adaptação individual, esta exigível diante de uma necessidade concreta, inclusive quando o responsável deveria percebê-la. Também separa a pertinência e a eficácia do ajuste da análise de ônus desproporcional. Uma medida não deixa de ser adequada apenas porque exige recursos; o limite financeiro ou organizacional precisa ser examinado em etapa própria (Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2018, §§ 23–27).

Daí decorre uma distinção temporal importante. A adaptação pode ter finalidade preventiva. Uma pessoa que ainda entrega resultados, mas relata barreira persistente e necessidade fundamentada de alteração, não precisa necessariamente esperar afastamento, erro grave ou esgotamento para obter análise. Prevenção não significa aceitar toda percepção como prova conclusiva; significa admitir que o objeto da proteção inclui tornar sustentável a execução da atividade. O fato de um prejuízo ainda não ter se consumado não elimina a existência do obstáculo.

2.2 Quatro perguntas que não podem ser confundidas

O reconhecimento da deficiência, a necessidade de uma adaptação, a aptidão para uma atividade e a responsabilidade por determinada conduta respondem a perguntas diferentes. A primeira identifica uma condição juridicamente protegida. A segunda examina a relação entre a atividade e o obstáculo. A terceira pode demandar avaliação profissional específica de saúde e segurança. A quarta exige fatos, deveres e garantias próprios. Uma informação pode ser pertinente a mais de um procedimento, mas não adquire o mesmo significado em todos eles.

Mello (2016) evidencia, em contexto de ética em pesquisa, o risco de aproximar deficiência, vulnerabilidade e incapacidade sem preservar suas diferenças. A transposição para o trabalho feita neste artigo é analítica, não um resultado empírico daquele estudo. O ponto é verificar se a proteção reconhece a pessoa como participante das decisões que lhe dizem

respeito ou se a converte, de antemão, em objeto de tutela. Necessidade de apoio e agência pessoal podem coexistir; não são termos mutuamente excludentes.

A preservação da capacidade civil pela LBI não resolve automaticamente uma questão de aptidão ocupacional. Reciprocamente, uma limitação para tarefa determinada não equivale a incapacidade civil ou profissional geral. O cuidado conceitual protege contra dois excessos: negar qualquer avaliação de saúde em nome da autonomia e utilizar um diagnóstico para substituir a avaliação efetiva das condições de trabalho. O Comentário Geral nº 8 rejeita a associação automática entre classificação da deficiência e restrição do direito ao trabalho (Brasil, 2015, art. 6º; Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2022, § 57).

Também se deve evitar uma seleção implícita dos sujeitos dignos de inclusão. O direito não pertence apenas a autistas com formação superior, comunicação oral fluente, elevado rendimento ou habilidades valorizadas por empregadores. Pessoas com necessidades intensas de apoio, condições coexistentes ou formas alternativas de comunicação não desaparecem do campo da proteção. A LBI contempla apoio individualizado na inclusão laboral. Isso não significa presumir que todos possam exercer qualquer atividade, mas exigir que possibilidades e apoios sejam examinados antes de exclusões baseadas em categorias genéricas (Brasil, 2015, art. 37).

3 O que os estudos permitem afirmar — e o que não permitem

Davies et al. (2022) analisaram respostas de 181 adultos autistas no Reino Unido sobre a solicitação e o recebimento de ajustes. Os relatos identificam obstáculos entre reconhecer uma necessidade, comunicá-la e obter implementação adequada. A amostra não representa toda a população autista e concentra determinados perfis sociodemográficos. Sua utilidade para este artigo é mostrar que a existência formal de um direito não equivale à disponibilidade prática do apoio, sem estimar a frequência dessa dificuldade no Brasil.

Pryke-Hobbes et al. (2023) examinaram experiências de camuflagem no trabalho em uma amostra britânica de 411 adultos: 272 autistas, 78 neurodivergentes não autistas e 61 neurotípicos. O estudo registra motivações e custos associados à apresentação social no ambiente laboral, sem caracterizar toda adaptação comportamental como patológica ou exclusiva do autismo. Por depender de relatos e de seleção não probabilística, não estabelece que determinada exigência organizacional cause adoecimento em todo trabalhador. Permite, porém, rejeitar como premissa universal a ideia de que parecer confortável demonstra ausência de esforço relevante.

O estudo de Scott et al. (2017) examinou a percepção de 59 empregadores australianos, comparando empregados autistas e não autistas em trabalhos semelhantes. Seus resultados não sustentam uma suposição geral de custos extraordinários da contratação autista. A seleção de pessoas já empregadas e o recorte dos perfis incluídos limitam a generalização. O trabalho não demonstra que toda adaptação tenha custo nulo, que a contratação seja sempre financeiramente vantajosa ou que números australianos possam ser convertidos diretamente em estimativas brasileiras.

Nishith et al. (2025) investigaram experiências de 85 adultos autistas e articularam fatores pessoais, ambientais e ocupacionais. Aceitação, comunicação e condições de apoio integram as dimensões examinadas. O estudo inclui participação autista na elaboração de proposições práticas, mas não é um ensaio causal que comprove a eficácia universal dessas medidas. Sua contribuição para a análise jurídica é deslocar a explicação de dificuldades de um suposto déficit individual exclusivo para a interação com as condições de execução do trabalho.

Os quatro estudos convergem quanto à relevância de examinar o ambiente, mas não possuem populações, métodos ou desfechos idênticos. Não há base para somar suas amostras e anunciar uma taxa única de êxito das adaptações. Tampouco os dados autorizam equiparar todos os trabalhadores autistas a profissionais dos setores ou perfis mais representados. A inferência adotada é mais restrita: a necessidade de apoio e seus efeitos não podem ser avaliados apenas pela aparência de sociabilidade, pelo histórico bruto de entregas ou por expectativas abstratas de custo.

A contribuição jurídica não depende de provar que incluir autistas maximiza lucros. Um argumento exclusivamente econômico deixaria desprotegida a pessoa cuja adaptação não produz retorno financeiro mensurável. Custos e viabilidade são relevantes para a análise do ônus, mas a igualdade não surge de um cálculo de rentabilidade. Do mesmo modo, a linguagem de talentos extraordinários pode substituir um estereótipo negativo por outro e condicionar a proteção a uma contrapartida excepcional. O parâmetro é o exercício do trabalho em condições juridicamente adequadas.

Na literatura brasileira, Cabral (2024) analisa barreiras programáticas em edital de concurso da magistratura trabalhista. O texto confirma que a crítica aos obstáculos institucionais já possui desenvolvimento jurídico anterior. O presente artigo não reproduz sua avaliação do edital nem examina a situação atual daquele certame. Utiliza o antecedente para delimitar uma questão diferente: depois do ingresso, como impedir que a concessão e a revisão de apoios reproduzam filtros de exclusão sob a forma de gestão cotidiana?

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

4 Um critério de decisão: nexo entre barreira, tarefa e ajuste

4.1 A tarefa necessária e o modo habitual de executá-la

O ponto de partida não deve ser “qual adaptação corresponde a este diagnóstico?”, mas “qual barreira afeta esta pessoa na execução desta atividade?”. A diferença é decisiva. “Dificuldade de interação” é uma descrição ampla; participação em reuniões sem pauta, mudanças reiteradas de prioridades e exigência de disponibilidade comunicacional ininterrupta são condições examináveis. Identificar a barreira permite discutir uma resposta específica sem reduzir a pessoa a um inventário de limitações.

A tarefa também precisa ser descrita com precisão. Atender usuários, produzir pareceres, operar equipamentos e participar de decisões coletivas podem integrar atribuições legítimas. A necessidade de realizar essas atividades não demonstra, por si, que devam ser executadas sempre no mesmo espaço, horário ou canal. O teste exige distinguir a finalidade do trabalho de sua forma costumeira. Uma tradição organizacional não se torna requisito essencial apenas por ser antiga; uma preferência pessoal, por outro lado, não elimina uma exigência funcional efetivamente demonstrada.

A avaliação deve considerar frequência, duração, consequências e alternativas. “Contato com o público”, por exemplo, pode significar plantão contínuo em ambiente ruidoso ou atendimentos agendados que admitem recursos de comunicação e pausas. A categoria genérica não resolve a questão. O mesmo vale para a presença física: atividades materiais podem exigi-la, enquanto parte das tarefas de um posto presencial pode ser realizada por meios diversos. O exame por tarefas não autoriza desvio de função ou transformação unilateral do cargo; esclarece o que realmente precisa ser preservado.

A NR-17 estabelece a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e inclui a organização do trabalho no seu objeto. Seu âmbito alcança os vínculos previstos na própria norma, com centralidade nos empregados regidos pela CLT; não se deve converter sua aplicação em regra estatutária universal. Ainda assim, ela reforça, no âmbito em que incide, que a análise não se esgota em móveis e equipamentos: o modo de organizar a atividade também importa (Brasil, 2022b, itens 17.1 e 17.2).

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

4.2 Participação, adequação e preferência da pessoa

A descrição da necessidade exige escuta acessível. A pessoa pode preferir formular o pedido por escrito, reunir documentação em momentos diferentes ou participar com apoio escolhido. A comunicação não precisa reproduzir a barreira que motivou a solicitação. O diálogo também não pode ser convertido em prova de carisma, contato visual ou capacidade de defender oralmente uma pretensão. Seu objeto é esclarecer condições e possibilidades, não medir conformidade social.

A OIT (2016) já organiza o processo de ajuste em etapas de solicitação, avaliação, implementação e acompanhamento, com atenção à confidencialidade. Esse antecedente impede apresentar o simples fluxo dialogado como inovação. A especificação desenvolvida aqui está no controle das inferências produzidas em cada etapa: uma informação sobre necessidade de acessibilidade não deve ser automaticamente transformada em conclusão sobre inaptidão, e uma melhora posterior não deve ser convertida, sem análise adicional, em prova de desnecessidade do apoio.

A participação não é meramente consultiva. O Comentário Geral nº 8 orienta que a solução preferida pela pessoa seja implementada, salvo ônus desproporcional ou indevido; nessa hipótese, devem ser identificadas alternativas. Essa orientação interpretativa não cria preferência absoluta por qualquer medida solicitada, mas também não legitima uma escolha unilateral fundada apenas em conveniência gerencial. Uma alternativa é relevante quando enfrenta efetivamente a barreira e pode ser discutida com quem a vivencia (Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2022, § 45).

O custo deve ser descrito, não presumido. É preciso identificar aquisição, instalação, suporte, efeitos sobre tarefas e recursos disponíveis, considerando alternativas e a dimensão pertinente da organização. A análise de ônus não se confunde com proibir toda despesa ou transferir o custo à pessoa. Tampouco autoriza desconsiderar segurança, impossibilidade jurídica ou impacto material comprovado. A mera afirmação de que todos poderão pedir o mesmo tratamento não demonstra encargo indevido: a análise permanece individualizada (Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2018, § 26).

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

4.3 Um repertório não prescritivo de adaptações

Medidas sensoriais podem envolver alteração de iluminação, redução de ruído, posto mais reservado, equipamentos compatíveis com a segurança ou acesso a ambiente de pausa. Ajustes comunicacionais podem compreender pautas prévias, instruções escritas, definição de prioridades, registro de decisões e tempo adequado para resposta. No plano organizacional, podem ser examinados previsibilidade de escalas, redução de interrupções dispensáveis, segmentação de tarefas e meios acessíveis de formação. O quadro a seguir organiza possibilidades para análise individual, sem converter preferências frequentes em necessidades universais.

Quadro 1 — Barreiras, possibilidades de ajuste e limites da análise

Barreira ou condição	Ajustes a examinar	Questão que permanece individual
Ruído, luz ou interrupções persistentes	Posto reservado; iluminação ajustável; proteção acústica compatível; redução de interrupções	Qual estímulo interfere na tarefa? A medida preserva a segurança?
Instruções ambíguas e prioridades concorrentes	Orientação escrita; pauta; exemplos; registro de decisões e prioridades	A informação permite executar a atividade sem eliminar escolhas profissionais?
Mudanças de rotina pouco previsíveis	Antecedência possível; calendário; canal para mudanças urgentes	Que alterações são inevitáveis e que previsibilidade pode ser preservada?
Exposição social contínua ou comunicação inacessível	Atendimentos agendados; canais alternativos; intervalos; apoio comunicacional	Que interação é indispensável e como torná-la acessível?
Deslocamento ou ambiente presencial que cria barreira	Teletrabalho ou regime híbrido; ajuste local; organização do tempo	Quais tarefas requerem presença? Quais alternativas são efetivas e juridicamente possíveis?
Apoio intenso para organização ou comunicação	Tecnologia assistiva; apoio individualizado; formação acessível	A pessoa participa da escolha? O apoio amplia autonomia e oportunidades?

Fonte: elaboração analítica a partir da LBI (Brasil, 2015), da NR-17 (Brasil, 2022b), da OIT (2016) e da literatura examinada. Não é prescrição clínica ou lista automática de direitos por diagnóstico.

Uma medida aparentemente protetiva também pode produzir exclusão. Retirar alguém de todos os projetos coletivos, impedir contato com usuários ou destinar apenas tarefas repetitivas não é solução neutra. A adequação exige considerar desenvolvimento, escolha profissional e possibilidade de exercer atividades relevantes. A pessoa não deve ser obrigada a

trocar oportunidades de carreira por redução de barreiras evitáveis. Ajustar a organização não equivale a diminuir preventivamente o horizonte de participação.

5 Concessão, manutenção e revisão: a proteção ao longo do tempo

5.1 Um procedimento de acesso, não um dossiê de desempenho

A implementação deve começar por um canal identificável e acessível, com registro do recebimento e informação sobre a instância competente. O pedido precisa conter elementos suficientes para compreender a barreira e a medida pretendida, sem impor uma exposição irrestrita da vida clínica. Quando houver insuficiência de informação, a providência adequada é esclarecer o que falta e por que é necessário, e não exigir repetidamente um conjunto indiferenciado de documentos.

O reconhecimento do autismo como deficiência não elimina toda necessidade documental. Entretanto, diagnóstico, intensidade de apoio em contexto clínico e exigências concretas de uma atividade não são intercambiáveis. Um relatório pode ser pertinente para explicitar repercussões funcionais e medidas recomendadas; isso não autoriza exigir informações íntimas sem relação com a decisão. Quando o regime exigir avaliação por equipe ou junta, os quesitos devem ser proporcionais ao objeto legal. O caminho institucional não pode funcionar como teste geral de legitimidade do diagnóstico a cada solicitação.

Um plano de adaptação pode registrar a barreira relevante, o ajuste acordado, quem o viabiliza e em que situações será revisto. Não precisa conter prontuário, descrição minuciosa de crises, juízos de personalidade ou avaliações diárias de comportamento. A ficha funcional encaminhada à chefia deve conter, preferencialmente, instruções de execução e limites pertinentes; os fundamentos clínicos ficam em circuito de acesso restrito, quando sua conservação for necessária. O registro protege a continuidade do apoio, não institui vigilância especial sobre o trabalhador.

A experiência britânica do Health Adjustment Passport utiliza documento controlado pela pessoa para facilitar conversas sobre necessidades de trabalho. Trata-se de antecedente útil para continuidade e comunicação, não de modelo automaticamente aplicável no Brasil. A portabilidade deve ser voluntária e não pode transformar informações sensíveis em cadastro obrigatório acessível a empregadores futuros. A contratação não deve depender da entrega de um histórico completo de adaptações (Department for Work and Pensions, 2026).

Em caso de urgência, deve ser examinada uma medida provisória segura, especialmente quando a instrução puder demorar. Não se propõe deferimento automático de qualquer pedido nem dispensa das avaliações exigidas. Sustenta-se que o tempo de tramitação integra o problema de acessibilidade: uma resposta formalmente correta, mas produzida depois da perda evitável do vínculo ou do agravamento da barreira, pode frustrar a finalidade da proteção. A possibilidade e o alcance da providência temporária dependem da competência aplicável.

5.2 O paradoxo do êxito sob adaptação

Considere-se uma trabalhadora que mantém qualidade e regularidade após receber instruções escritas e proteção contra interrupções dispensáveis. Se a organização conclui que a adaptação pode ser retirada porque “não há mais dificuldade”, confunde o resultado de uma condição com a ausência de necessidade dessa condição. O fato observado é desempenho em um ambiente adaptado. A hipótese relevante para a retirada diz respeito ao desempenho e à acessibilidade em outro ambiente. A passagem de um para o outro exige justificativa adicional.

Esse é um problema de inferência, não uma demonstração de causalidade em favor de toda adaptação. É possível que o apoio tenha deixado de ser necessário, que uma mudança tecnológica remova a barreira ou que outra medida seja mais adequada. Também é possível que o desempenho satisfatório dependa de fatores diferentes. O que não se sustenta é utilizar isoladamente o êxito como prova de dispensabilidade. A mesma cautela vale para avaliações anteriores ao diagnóstico: sucesso passado não demonstra que o trabalho ocorria sem barreiras ou sem custo relevante para a pessoa.

A continuidade fundamentada é apresentada como interpretação da igualdade e da finalidade da adaptação, não como regra expressa de irrevogabilidade inscrita em uma única disposição legal. A revisão deve indicar o que mudou, qual evidência permite reexaminar o apoio e como a nova solução preservará acesso e participação. A substituição de uma chefia ou uma preferência genérica pelo retorno ao padrão anterior, sem exame das necessidades, não explica por que a medida deixou de ser adequada.

Não se deve exigir a retirada experimental de um apoio para que a pessoa volte a apresentar dificuldade e, assim, prove sua utilidade. A revisão pode utilizar informação atual, mudanças de tarefa, avaliação ergonômica, manifestação da pessoa e alternativas proporcionais. Quando houver teste consensual de uma nova organização, devem estar definidos prazo, possibilidade de retorno e proteção contra prejuízos derivados da experiência. O direito não pode ficar condicionado a uma demonstração reiterada de sofrimento.

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

A estabilidade da condição e a variabilidade das necessidades não são incompatíveis. O autismo não precisa “desaparecer” para que uma adaptação mude; uma adaptação tampouco deve expirar apenas porque o diagnóstico é antigo. O acompanhamento pertinente recai sobre a relação entre trabalho e barreiras, não sobre uma cobrança periódica de cura. Atualizar informações pode ser justificável quando altera a decisão. Repetir avaliações sem objeto novo identificável exige fundamentação proporcional, sobretudo se houver custo, exposição ou risco de descontinuidade.

5.3 Decisão negativa e possibilidade de contestação

Uma decisão de indeferimento precisa tornar inteligível o percurso: qual medida foi examinada, qual necessidade foi reconhecida, quais alternativas foram consideradas e que impedimento concreto subsiste. Não basta reproduzir expressões como “interesse do serviço”, “isonomia”, “cultura da empresa” ou “incompatibilidade com o cargo”. A generalidade desses termos não permite distinguir um limite real de uma preferência organizacional. A motivação deve ser compreensível à pessoa e passível de revisão pela instância competente.

O dever substantivo de justificar um ônus indevido não deve ser confundido com inversão automática do ônus processual em qualquer litígio. A distribuição judicial da prova segue as regras pertinentes ao processo e à relação jurídica. O argumento deste artigo é anterior: quem controla informações sobre tarefas, organização e recursos deve explicitar as razões pelas quais considera inviável determinada solução. A assimetria informacional não pode transformar a pessoa em responsável por adivinhar dados que somente a instituição possui.

No processo administrativo federal, os arts. 48 a 50 da Lei nº 9.784/1999 oferecem parâmetros de decisão e motivação; o prazo de trinta dias do art. 49 é contado após a conclusão da instrução, e não indistintamente de qualquer requerimento. Não se transfere esse prazo como se fosse regra nacional de relações privadas. Fora desse âmbito, a exigência de tratamento oportuno deve ser articulada com a legislação aplicável e com a própria efetividade do direito, sem fabricar um prazo uniforme inexistente (Brasil, 1999).

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

6 Um fundamento comum e regimes jurídicos distintos

6.1 Trabalho no setor público

A vinculação administrativa à legalidade não se confunde com autorização para manter barreiras até que cada medida esteja minuciosamente descrita em regulamento. A Convenção e a LBI integram o parâmetro jurídico da atuação. Entretanto, competência para decidir, efeitos remuneratórios, alteração de jornada e reorganização de atribuições precisam respeitar o regime específico. A realização do direito exige combinar o dever de inclusão com esses limites, e não apresentar legalidade e acessibilidade como termos excludentes.

O art. 98, § 2º, da Lei nº 8.112/1990 prevê horário especial ao servidor com deficiência quando demonstrada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação. O § 3º contempla cônjuge, filho ou dependente com deficiência. Não há nesse dispositivo percentual único de redução aplicável a todo autista. Tampouco se deve importar para a deficiência a exigência de compensação do regime de servidor estudante, prevista em hipótese diversa (Brasil, 1990).

No Tema 1.097, relativo ao RE nº 1.237.867/SP, o STF estabeleceu a aplicação dos §§ 2º e 3º do art. 98 aos servidores estaduais e municipais. O processo originário discutia a situação de responsável por pessoa com deficiência; a formulação da tese inclui os dois parágrafos. Seu alcance não deve ser convertido em direito automático a teletrabalho integral nem em regra de redução salarial ou de jornada para todos os contratos privados. A remissão ao dispositivo conserva a relevância da necessidade e dos requisitos pertinentes (STF, 2022).

A Resolução CNMP nº 237/2021 oferece um exemplo de disciplina própria: contempla condições especiais, teletrabalho sem acréscimo de produtividade e proteção contra discriminação no acesso a vantagens e oportunidades funcionais. Prevê, igualmente, avaliações e possibilidades de revisão. Sua existência não transforma a regra em estatuto geral de servidores ou empregados; mostra que acessibilidade e proteção de carreira podem ser articuladas dentro de uma instituição (CNMP, 2021, arts. 2º, 5º, 6º e 10).

O mesmo ato exige leitura cuidadosa: contém referência à inexistência de despesas para o Ministério Público e à compatibilidade com o interesse público. A tensão com o padrão convencional de ônus desproporcional, que não equivale a custo zero, não deve ser ocultada. O argumento interpretativo aqui proposto é que cláusulas setoriais sejam aplicadas de modo compatível com o dever de adaptação, mediante análise concreta, sem presumir a invalidação

judicial de disposições não examinadas neste estudo. Também não se extrai da norma uma proibição absoluta de reavaliação (CNMP, 2021).

A adaptação não equivale necessariamente à readaptação estatutária, que possui pressupostos e consequências próprios. Modificar iluminação, comunicação ou forma de participação pode permitir a execução das atribuições do mesmo cargo. Converter toda solicitação em abertura automática de procedimento de alteração funcional apagaria essa diferença. Quando uma avaliação pertinente apontar necessidade de outra providência, ela deve seguir a competência e as garantias correspondentes, sem ser presumida a partir do simples pedido de acessibilidade (Brasil, 1990, art. 24).

6.2 Emprego privado e vínculos celetistas

Nas relações privadas, o poder de organização do empregador encontra o dever de não discriminação e de adaptação. A contratação por reserva de vagas e a remoção de barreiras são institutos distintos: cumprir uma política de ingresso não esgota as condições de permanência. Inversamente, o direito à adaptação não depende de a pessoa ter sido admitida por uma vaga especificamente reservada ou de ter recebido o diagnóstico antes da contratação. O que importa é a incidência da proteção e a necessidade concreta no vínculo (Brasil, 2012; Brasil, 2015).

O art. 75-F da CLT assegura prioridade às pessoas com deficiência na alocação em vagas cujas atividades possam ser efetuadas por teletrabalho. Prioridade em vagas compatíveis não é sinônimo de direito abstrato a converter qualquer posto em trabalho remoto integral. Isso não encerra a análise: uma solicitação individual ainda deve ser examinada à luz do dever de adaptação. O dispositivo trabalhista não autoriza desprezar uma barreira apenas porque a empresa não classificou previamente determinado posto como remoto (Brasil, 1943, art. 75- F).

Também não se pode transportar automaticamente o horário especial da Lei nº 8.112/1990 para todo contrato privado. Jornada, remuneração, contrato e normas coletivas exigem exame próprio. Ajustes de início e término, pausas, distribuição de tarefas e regime remoto podem ser discutidos sem que tenham sempre os mesmos efeitos. Uma redução de carga horária com preservação remuneratória demanda fundamentação jurídica específica, não uma analogia apresentada como resultado incontroverso. A distinção entre regimes não elimina o dever comum de inclusão.

Uma pequena empresa pode enfrentar limites diferentes dos de uma grande organização. Isso exige análise contextual do ônus, não dispensa automática de adaptação nem obrigação abstrata de criar infraestrutura ilimitada. Medidas simples podem remover obstáculos

relevantes; medidas simples também podem ser insuficientes. O exame não deve ficar restrito a um catálogo de providências baratas quando a barreira exigir outra resposta. A escolha precisa dialogar com as necessidades e com a capacidade efetiva de implementação, sem deslocar o custo da igualdade integralmente à pessoa.

A Lei nº 9.029/1995 proíbe práticas discriminatórias no acesso e na manutenção da relação de trabalho e prevê consequências para o rompimento discriminatório. O diagnóstico de autismo, isoladamente, não equivale a estabilidade absoluta contra qualquer dispensa. Por outro lado, a possibilidade de encerramento do contrato não autoriza utilizar o pedido de ajuste como razão ilícita de exclusão. A caracterização da discriminação e suas consequências dependem dos fatos e do regime aplicável, sem antecipação de indenizações ou resultados processuais (Brasil, 1995).

Quadro 2 — Fundamento comum e diferenças de regime

Questão	Setor público estatutário	Emprego privado e celetista
Dever de adaptação	Convenção e LBI, articuladas ao estatuto e às competências aplicáveis	Convenção e LBI, articuladas à CLT e às normas pertinentes
Horário especial	Art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990; Tema 1.097; exame dos requisitos e do vínculo	Não há transposição automática do estatuto federal; examinar fundamento da medida, contrato e normas coletivas
Trabalho remoto	Análise individual e disciplina institucional; sem direito abstrato a qualquer modalidade	Prioridade do art. 75-F em vagas compatíveis, além do exame da adaptação individual
Decisão e revisão	Autoridade competente; motivação; procedimento administrativo e controle cabíveis	Procedimento acessível; razões para eventual recusa; meios de contestação pertinentes
Saúde e informações	Avaliações do regime próprio; acesso restrito e finalidade definida	NR-7 e demais regras aplicáveis; PCMSO não é seleção de pessoal
Trajetória profissional	Igualdade de oportunidades, observados critérios legais do cargo e da carreira	Igualdade de oportunidades e vedação de discriminação no vínculo

Fonte: Brasil (1943; 1990; 1999; 2009; 2015; 2018; 2022a) e STF (2022). O quadro não equipara todos os regimes de agentes públicos nem esgota normas locais e coletivas.

6.3 Teletrabalho não é sinônimo de acessibilidade

O trabalho remoto pode reduzir deslocamentos e exposição a ambientes adversos, mas também pode preservar barreiras comunicacionais, intensificar interrupções digitais ou restringir acesso a informações e oportunidades. O estudo da necessidade não pode partir da

premissa de que todo autista prefere isolamento ou de que o domicílio é sempre o ambiente mais adequado. A organização inclusiva deve admitir escolhas e combinações compatíveis com as tarefas, sem transformar uma modalidade em destino compulsório de uma categoria.

Quando a presença física for necessária, a conclusão não deve encerrar a busca por ajustes. A questão passa a ser como assegurar acessibilidade nessa presença: organização espacial, previsibilidade, comunicação, equipamentos, apoio e períodos adequados de recuperação. Quando a presença for dispensável para parte das atividades, sua imposição ainda precisa ser confrontada com a finalidade e as alternativas. Nos dois casos, o objetivo é viabilizar o trabalho, e não disputar abstratamente a superioridade do presencial ou do remoto.

7 Saúde, informações sensíveis e proteção da trajetória profissional

7.1 Avaliar com finalidade definida

A prevenção de riscos ocupacionais protege a própria pessoa e terceiros. Não deve ser excluída da análise de adaptações. A NR-7 relaciona o acompanhamento de saúde aos riscos das atividades e explicita que o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional não deve ter caráter de seleção de pessoal. Essa distinção permite examinar segurança e condições de execução sem converter o acompanhamento em filtro genérico contra a deficiência (Brasil, 2022a, itens 7.2 e 7.3).

Uma avaliação pode ser legitimamente exigida por lei ou por fatos pertinentes à atividade, como risco concreto, mudança de tarefas ou situação clínica relevante. O problema está na passagem automática do pedido de acessibilidade à suspeita de inaptidão. O requerimento pode justificar esclarecimentos sobre a necessidade e a forma do ajuste; não autoriza, sozinho, uma conclusão negativa sobre o exercício do cargo ou emprego. A exigência documental deve ter finalidade identificável, profissional competente e possibilidade de conhecimento e contestação segundo o regime aplicável.

As recomendações assistenciais e a avaliação ocupacional não possuem funções necessariamente idênticas. A existência de divergência não torna nenhum documento irrelevante por definição. Sua análise exige explicitar o ponto de discordância, as atividades consideradas, as condições ambientais e os fundamentos técnicos. Não é adequado utilizar expressões conclusivas sem examinar se o ambiente foi descrito ou se a alternativa foi efetivamente considerada. O trabalhador não deve ser obrigado a resolver, por esforço pessoal, uma divergência que depende de diálogo técnico e institucional.

Separar procedimentos não significa impedir toda circulação legítima de informação. Se houver fato concreto relevante para segurança ou indício de conduta que demande apuração, a instituição pode atuar pelos canais competentes. O acesso deve ser limitado ao necessário e acompanhado das garantias próprias. A tese é que um documento produzido para remover barreiras não pode ser utilizado como atalho que dispense a demonstração dos requisitos de outro procedimento. Proteger a finalidade não equivale a conceder imunidade.

7.2 Confidencialidade como condição de acesso

Dados de saúde são dados pessoais sensíveis. A LGPD exige adequação de finalidade, necessidade e proteção; o tratamento não se legitima automaticamente por conveniência de gestão. No emprego, a assimetria entre as partes impede tratar a assinatura de um consentimento amplo como autorização irrestrita. Devem ser identificadas as bases legais apropriadas, inclusive as hipóteses específicas do art. 11, e o alcance de cada acesso (Brasil, 2018, arts. 5º, 6º e 11).

A separação informacional pode ser realizada em duas camadas. A primeira reúne os elementos técnicos ou clínicos estritamente necessários, conservados por quem tenha competência e dever de sigilo. A segunda contém instruções funcionais para implementar o ajuste: condições de ambiente, canais de comunicação, horários ou procedimentos. O gestor precisa saber como tornar o trabalho acessível; disso não decorre que deva conhecer todo histórico diagnóstico, terapêutico ou familiar. O guia da OIT já recomenda acesso limitado e separação de registros de acomodação em relação a outros arquivos de pessoal (OIT, 2016).

Esse arranjo não cria sigilo absoluto contra obrigações legais. Devem ser consideradas requisições válidas, defesa de direitos e competências de saúde, com finalidade e extensão justificadas. Ao mesmo tempo, a possibilidade excepcional de compartilhamento não torna legítima a divulgação ordinária à equipe. Explicar uma reorganização do trabalho não exige anunciar o diagnóstico de quem a solicitou. Comunicação coletiva sobre rotinas pode ser feita sem identificar o fundamento clínico individual.

A pessoa deve poder conhecer os registros que lhe dizem respeito e requerer correção de inexatidões, nos termos legais. Informações como “não tolera trabalhar”, quando o pedido descreve dificuldade com ruído em situação específica, não são sínteses neutras: alteram o objeto do relato e podem contaminar decisões posteriores. Um mecanismo de correção precisa alcançar esse tipo de redução indevida, preservando a autoria e os fundamentos de opiniões

técnicas sem transformar toda discordância em direito de apagar documentos válidos (Brasil, 2018, art. 18).

7.3 Acesso não pode ter como preço o encerramento da carreira

Uma acomodação pode estar formalmente concedida e ser materialmente esvaziada por efeitos laterais: exclusão de capacitações, impossibilidade de concorrer a funções, retirada de projetos ou avaliações baseadas na presença em espaços inacessíveis. A LBI protege igualdade de oportunidades na progressão e no acesso a formação e incentivos. Portanto, a análise do ajuste não termina na autorização de um equipamento ou horário; inclui verificar se a medida se tornou marcador de menor valor profissional (Brasil, 2015, art. 34, §§ 3º e 4º).

Isso não assegura promoção, bônus ou função de confiança automaticamente. Exige que os critérios utilizados sejam pertinentes, acessíveis e não penalizem a necessidade de apoio por si só. Uma atribuição pode demandar disponibilidade em determinados períodos, mas a organização deve demonstrar sua relação com o trabalho e examinar alternativas. Confundir disponibilidade irrestrita, participação social informal ou tolerância a sobrecarga com mérito impede reconhecer formas distintas de executar adequadamente a função.

A avaliação de desempenho continua possível, observados os requisitos do vínculo e as condições efetivamente disponibilizadas. O que se rejeita é uma penalidade incorporada à própria adaptação: exigir produção adicional como compensação automática do acesso, desconsiderar restrições legitimamente ajustadas ou avaliar a pessoa como se o apoio prometido tivesse sido implementado quando não foi. A questão é de pertinência e igualdade dos critérios, não de ausência de avaliação ou redução presumida de exigências essenciais.

A mesma proteção deve alcançar a transição entre chefias e unidades. Condições reconhecidas não deveriam depender da memória informal de um superior ou da simpatia de quem assume o posto. A informação funcional mínima pode assegurar continuidade sem expor documentos clínicos a uma circulação ampliada. Quando a nova atividade alterar a necessidade, a revisão se torna pertinente; quando apenas muda o gestor, a pessoa não deve ser tratada como se nunca tivesse demonstrado sua condição e obtido uma decisão.

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

8 Aplicações contrastantes, objeções e avaliação futura

8.1 Três situações hipotéticas

Considere-se, primeiro, um analista estatutário autista que entrega trabalhos adequados, mas demonstra barreiras ligadas a ruído e interrupções. O histórico favorável não encerra a análise. A administração deve relacionar o pedido às tarefas, examinar ajustes locais e eventual trabalho remoto compatível, observando a autoridade competente. Horário especial segue seus requisitos próprios. Não é necessário pressupor incapacidade para instruir o pedido, nem transformar seu deferimento em conclusão de que o servidor não pode assumir tarefas relevantes.

No segundo caso, uma trabalhadora autista de pequena clínica realiza procedimentos que exigem presença física. O pedido de trabalho integralmente remoto não resolve a execução dessas tarefas. Essa conclusão, porém, não dispensa examinar ambiente, agenda, comunicação, apoio e outras alterações possíveis. Limites de segurança devem ser especificados por avaliação pertinente, sem generalização a partir do diagnóstico. A recusa de uma medida particular não equivale à inexistência do dever de buscar uma adaptação adequada.

No terceiro, uma profissional de empresa privada mantém bons resultados em regime híbrido e, após troca de chefia, recebe ordem de retorno integral sob o argumento de que já está “plenamente adaptada”. A melhora observada não prova que o apoio possa ser retirado. É necessário examinar mudança de tarefas, persistência da barreira e alternativas. O plano anterior pode informar essa análise, preservada a privacidade. Se houver outro fundamento legítimo para reorganização, ele deve ser enfrentado; o histórico de ajuste não torna imutável todo aspecto do contrato.

As situações não são casos judiciais nem resultados de campo. Mostram onde os três critérios alteram a pergunta institucional: da classificação global da pessoa para a barreira concreta; da circulação indiferenciada de documentos para finalidades delimitadas; e da revisão automática para a explicitação do que mudou. Não permitem afirmar que toda aplicação produzirá o mesmo resultado ou evitará todo litígio.

8.2 Objeções relevantes

A primeira objeção é a redundância: a Convenção, a LBI e as orientações internacionais já exigem ajustes e não discriminação. A crítica é procedente contra qualquer pretensão de inventar esses direitos. A contribuição deste estudo é mais delimitada: explicitar uma sequência de inferências que pode frustrá-los e articular controles sobre informação, manutenção e carreira. A utilidade do argumento depende de esclarecer decisões concretas, não da criação de uma nova sigla ou de mais uma estrutura burocrática.

A segunda objeção sustenta que separar os procedimentos impede identificar riscos. A resposta está no alcance da separação: ela não bloqueia exames previstos nem fatos relevantes; impede a substituição da fundamentação de um procedimento pela simples existência de outro. Um risco ocupacional deve ser demonstrado em relação à atividade e às medidas possíveis. O dever de proteção não é atendido quando a organização evita compreender o risco e prefere afastar uma categoria inteira.

A terceira objeção é econômica e organizacional. Nem toda medida desejada é viável, e adaptações podem afetar terceiros. O teste preserva o exame de impossibilidade e ônus indevido. Sua exigência é que o limite seja explicado mediante informação pertinente, e não presumido pelo diagnóstico ou por oposição genérica à diferença. Uma decisão que recuse determinado ajuste pode ser defensável; a recusa indiferenciada de dialogar ou de examinar alternativas não se justifica pelo mesmo raciocínio.

A quarta objeção questiona a continuidade: manter apoios pode cristalizar soluções desnecessárias. O argumento não estabelece permanência absoluta. Requer motivo relacionado à necessidade ou às condições da execução para revê-los. A revisão pode reduzir, ampliar ou substituir o apoio; não precisa reproduzir para sempre a medida inicial. A proteção contra retirada baseada apenas no êxito preserva precisamente a possibilidade de distinguir mudança real de inferência equivocada.

Finalmente, há o risco de excessiva procedimentalização. Documentar tudo pode multiplicar custos, expor informações e dificultar medidas simples. Por isso, o plano proposto é mínimo e proporcional, aproveita registros existentes e não exige avaliação complexa para qualquer alteração. A finalidade é viabilizar acessibilidade, não provar diariamente que a pessoa merece continuar no trabalho. Procedimentos que produzam mais barreiras do que as que removem devem ser revistos.

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

8.3 Como avaliar a implementação sem vigiar o trabalhador

Uma investigação futura pode comparar procedimentos de acomodação em organizações e regimes distintos, registrando tempo de resposta, implementação efetiva, continuidade, contestação e acesso a oportunidades. Deve controlar diferenças de tarefas, porte, recursos e composição da força de trabalho. O desenho não pode negar uma adaptação devida para criar grupo de controle. A implementação escalonada de melhorias procedimentais, preservados os direitos individuais, pode oferecer uma alternativa metodológica a ser validada.

A experiência das pessoas deve integrar a avaliação, com participação acessível, proteção contra identificação e critérios éticos pertinentes. Retenção no emprego não é suficiente: alguém pode permanecer em condições insustentáveis ou sem oportunidades. Também não basta reduzir pedidos e reclamações, pois a queda pode resultar de barreiras ao canal. Informações clínicas ou produtividade individual não devem se transformar, sem necessidade, em indicadores permanentes de vigilância de autistas.

Resultados desfavoráveis também precisam ser examinados: atrasos adicionais, exposição de dados, desigualdade de acesso entre setores, uso de planos como instrumento de estigmatização e medidas incapazes de enfrentar a barreira. O objeto da avaliação é o funcionamento da implementação, não a existência do direito à igualdade. Se o procedimento dificultar adaptações simples ou facilitar restrições sem fundamento, sua operação deve ser corrigida ou abandonada, preservado o dever jurídico que pretendia realizar.

Conclusão

O direito ao trabalho da pessoa autista não se realiza apenas com o ingresso e não deve depender de demonstrar incapacidade para obter apoio. A análise desenvolvida identifica um risco específico: a informação apresentada para remover barreiras pode ser utilizada para presumir inaptidão, limitar oportunidades ou justificar a retirada de condições que tornaram possível o desempenho observado. Esse risco exige precisão jurídica, não a negação da saúde ocupacional ou de limites efetivos das atividades.

O nexo entre barreira, tarefa e ajuste permite examinar a necessidade sem confundir finalidade profissional com modo habitual de execução. A separação de finalidades impede que documentos de acessibilidade substituam, por si, fundamentos e garantias de avaliações de saúde ou de responsabilização. A continuidade fundamentada, por sua vez, afasta a inferência

de que o êxito sob adaptação demonstra sua inutilidade. Os três critérios conectam concessão, implementação e revisão, sem estabelecer um resultado automático para todos os casos.

Os setores público e privado compartilham o fundamento antidiscriminatório, mas não um estatuto único de jornada, remuneração, competência ou procedimento. O art. 98 da Lei nº 8.112/1990, o Tema 1.097, as normas setoriais e o art. 75-F da CLT devem conservar seus objetos. A diferença de regimes exige fundamentação adequada; não autoriza transformar adaptações em favor discricionário ou dispensar o exame da barreira.

As evidências científicas utilizadas sustentam a relevância do contexto e os limites de inferir necessidades a partir de aparências. Não demonstram a eficácia universal de um protocolo, a frequência brasileira de todas as barreiras ou uma relação causal uniforme entre ajustes e saúde. A contribuição do artigo é interpretativa: explicitar como o direito pode proteger o acesso sem permitir que seu exercício se converta em fundamento autossuficiente de exclusão. Sua operacionalização permanece sujeita a verificação empírica e revisão.

Adaptar sem incapacitar significa, portanto, preservar o significado da medida: remover um obstáculo ao trabalho não é produzir um juízo geral contra quem o enfrenta. A existência do apoio não diminui, por definição, a capacidade ou o valor profissional de seu destinatário; sua necessidade, eficácia e eventual revisão devem ser examinadas nas condições reais da atividade. A proteção é consistente quando permite trabalhar com acessibilidade e continuar sendo reconhecido como participante da própria trajetória.

Referências

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Texto consolidado, especialmente art. 75-F. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 25 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Texto consolidado. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 25 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9784.htm. Acesso em: 25 set. 2026.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 25 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 25 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 25 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 25 set. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. NR-7: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Texto oficial atualizado em 2022. 2022a. Disponível em: 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. Acesso em: 25 set. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. NR-17: Ergonomia. Texto oficial atualizado em 2022. 2022b. Disponível em: 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. Acesso em: 25 set. 2026.

CABRAL, Fernando Andre Sampaio. Barreiras programáticas contra pessoas com deficiência no acesso a cargos públicos: o caso do edital nº 1/2023 do II Concurso Público Nacional Unificado para ingresso na carreira da Magistratura do Trabalho. Laborare, v. 7, n. 12, p. 211–241, 2024. DOI: https://doi.org/10.33637/2595-847x.2024-252.

COMITÊ SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. General comment No. 6 (2018) on equality and non-discrimination. CRPD/C/GC/6. Genebra: Nações Unidas, 2018. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no6-equality-and-non-discrimination. Texto integral consultado: https://www.girlsrightsplatform.org/api/files/1709655863520n15h2xxzyq.pdf. Acesso em: 25 set. 2026.

COMITÊ SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. General comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment. CRPD/C/GC/8. Genebra: Nações Unidas, 2022. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdcgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons. Texto integral consultado: https://www.girlsrightsplatform.org/api/files/1709655868140fcqy15h5omm.pdf. Acesso em: 25 set. 2026.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). Resolução nº 237, de 13 de setembro de 2021. Dispõe sobre condições especiais de trabalho e outros direitos para pessoas com deficiência ou doença grave no Ministério Público. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/2021/Resoluo-n-237-2021.pdf. Acesso em: 25 set. 2026.

DAVIES, Jade; HEASMAN, Brett; LIVESEY, Adam; WALKER, Amy; PELLICANO, Elizabeth; REMINGTON, Anna. Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK. 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: completion notes. Londres: Governo do Reino Unido, 2026. Atualização de 26 jan. 2026. Disponível em: https://www.gov.uk/government/publications/health-adjustment-passport/health-adjustment-passport-completion-notes. Acesso em: 25 set. 2026.

MELLO, Anahi Guedes de. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da 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. Improving Autistic Experiences in the Workplace: Key Factors and Actionable Steps. Journal of Autism and Developmental Disorders, publicação on-line de 24 set. 2025. DOI: https://doi.org/10.1007/s10803-025-07036-y.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: a practical guide. Genebra: International Labour Office, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_536630.pdf. Acesso em: 25 set. 2026.

PRYKE-HOBBES, Amber; DAVIES, Jade; HEASMAN, Brett; LIVESEY, Adam; WALKER, Amy; PELLICANO, Elizabeth; REMINGTON, Anna. The workplace masking experiences of autistic, non-autistic neurodivergent and neurotypical adults in the UK. 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. Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia. PLOS ONE, v. 12, n. 5, e0177607, 2017. DOI: https://doi.org/10.1371/journal.pone.0177607.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). Recurso Extraordinário nº 1.237.867/SP. Tema 1.097 da repercussão geral. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Tese de mérito, 2022. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?classeProcesso=RE&incidente=5785185&numeroProcesso=1237867&numeroTema=1097. Acesso em: 25 set. 2026.