

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO**

**MARIE OKABAYASHI DE CASTRO LEMOS**

**“NADA SOBRE NÓS, SEM NÓS”: SENSORIALIDADES E VOZES DE  
TRABALHADORES AUTISTAS**

Uma análise acerca da inclusão no capitalismo à luz do Direito do Trabalho

**Rio de Janeiro**

**2022**

**MARIE OKABAYASHI DE CASTRO LEMOS**

**“NADA SOBRE NÓS, SEM NÓS”: SENSORIALIDADES E VOZES DE  
TRABALHADORES AUTISTAS**

Uma análise acerca da inclusão no capitalismo à luz do Direito do Trabalho

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Doutora Renata Versiani Scott Varella.**

**Rio de Janeiro**

**2022**

### CIP - Catalogação na Publicação

L557" Lemos, Marie Okabayashi de Castro  
"Nada sobre nós, sem nós": sensorialidades e vozes  
de trabalhadores autistas / Marie Okabayashi de  
Castro Lemos. -- Rio de Janeiro, 2022.  
89 f.

Orientador: Renata Versiani Scott Varella.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2022.

1. Trabalhadores autistas. 2. Sensorialidades  
autistas. 3. Adaptações razoáveis. 4. Meio ambiente  
do trabalho equilibrado. 5. Trabalho estranhado. I.  
Varella, Renata Versiani Scott, orient. II. Título.

MARIE OKABAYASHI DE CASTRO LEMOS

**“NADA SOBRE NÓS, SEM NÓS”: SENSORIALIDADES E VOZES DE  
TRABALHADORES AUTISTAS**

Uma análise acerca da inclusão no capitalismo à luz do Direito do Trabalho

Monografia apresentada no âmbito da graduação do curso de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Doutora Renata Versiani Scott Varella**.

Data da Aprovação: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Banca Examinadora:

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Renata Versiani Scott Varella

---

Membro da Banca

---

Membro da Banca

**Rio de Janeiro**

**2022**

## AGRADECIMENTOS

À minha vó e minha mãe, Clarice, antes de tudo.

Singularmente, minha vó nunca usou o amor como moeda de troca. Amar aos seus dessa forma, com uma devoção genuína, não lhe rendeu todo o reconhecimento merecido. Talvez seja este o ônus de ser uma mulher extraordinária.

Minha vó compreendeu minhas excentricidades sem hesitar, muito antes de sabermos que elas, juntas, constituíam um diagnóstico. Graças a você, batian, e ao seu amor irrestrito e restaurador, passei quase incólume às exclusões e, sobretudo, ao desafeto. Eu sou porque você me fez e me faz ser. Todos os passos que dei, e que ainda darei, foram e serão na intenção de, um dia, me tornar alguma fração do que você é.

À minha companheira de vida, Raquel, meu presente e o meu futuro. Não teria conseguido chegar até aqui sem o seu apoio incondicional. Viver ao seu lado é um privilégio e a alegria e leveza que tenho hoje são, com certeza, méritos seus. Sou feliz por amar você, obrigada por tudo e por tanto.

Ao meu pai, Franklin (*in memoriam*), levado ao DOPS com a exata idade que tenho hoje, cujos sonhos foram temporariamente interrompidos pela ditadura militar. Enfrentou, até o fim, todas as consequências que anos de torturas lhe afligiram, sem nunca se render ou deixar de lutar por um mundo justo. Agradeço pela lucidez, pelos infinitos livros e, em especial, pelo legado de sua coragem revolucionária.

À Viviane Araújo, que me permitiu dar nome e voz à parte do que sou. À Simone Estrellita, meu grande exemplo de profissionalismo e dedicação. À Lívia Miné, por todo o acolhimento, do qual sempre me lembrarei. À Vitória, que me acompanha há quase duas décadas. À Márcia e ao Mauro, que talvez nem saibam da importância que têm para mim, mas que me apoiaram de forma essencial.

À Faculdade Nacional de Direito, pela qualidade acadêmica e senso crítico incomparáveis. Ao grupo de amigos que encontrei aqui, por darem suavidade à minha experiência na universidade.

Finalmente, à Renata Versiani, por disponibilizar tanto do seu tempo, pelos diálogos horizontais, por tanta troca e compreensão. Eu não poderia ter encontrado uma orientadora melhor.

*Muito tempo depois, Josep Verdura, o filho daquele operário maldito, me contou. Contou em Barcelona, quando cheguei ao exílio. Contou: ele era um menino desesperado que queria salvar o pai da condenação eterna e aquele ateu, aquele teimoso, não entendia.*

*— Mas papai — disse Josep, chorando — se Deus não existe, quem fez o mundo?*

*— Bobo — disse o operário, cabisbaixo, quase que segredando —. Bobo. Quem fez o mundo fomos nós, os pedreiros.*

*(Eduardo Galeano)*

*Há aqueles que lutam um dia; e por isso são muito bons;  
Há aqueles que lutam muitos dias; e por isso são muito bons;  
Há aqueles que lutam anos; e são melhores ainda;  
Porém há aqueles que lutam toda a vida; esses são os imprescindíveis.*

*(Bertolt Brecht)*

## RESUMO

Apesar da existência de uma razoável produção legislativa que reafirma o direito de pessoas com deficiência ao trabalho, 85% das pessoas diagnosticadas com o Transtorno do Espectro Autista estão fora do mercado laboral. Além disso, a literatura indica diversas barreiras para autistas no que se refere à atuação e ao desenvolvimento no mercado de trabalho, incluindo os entraves impostos pela desordem de processamento sensorial, cerne da questão que se pretende abordar – estima-se que nove entre dez autistas apresentam um ou mais transtornos sensoriais. Contudo, no Brasil, são poucas as pesquisas desenvolvidas sobre a inclusão de autistas no mercado de trabalho. Considerando, também, que autistas raramente são escutados, esta pesquisa pretende realizar ações dialógicas com a comunidade em questão, desafiando o silenciamento destas vozes nos campos da pesquisa. Assim, o propósito é o de abordar as dificuldades ocasionadas por desordens sensoriais em trabalhadores autistas, analisando, em conjunto, o papel do Direito do Trabalho na efetivação da inclusão e da acessibilidade destes trabalhadores. A metodologia aqui utilizada foi a de pesquisa do tipo exploratória e descritiva, empregando fontes bibliográficas, documentais e dados empíricos – este último se consolidando através da aplicação de um questionário dirigido à comunidade autista. Dessa forma, mapeando, assim, os principais prejuízos em trabalhadores autistas com hipersensibilidade sensorial, busca-se possíveis respostas para a efetiva garantia de inclusão e acessibilidade destes trabalhadores.

**Palavras-chave:** Trabalhadores autistas; Direito do Trabalho; Deficiência; Inclusão; Adaptações razoáveis.

## **ABSTRACT**

Despite the existence of a reasonable legislative production that reaffirms the right of people with disabilities to work, 85% of people diagnosed with Autism Spectrum Disorder are outside the labor market. In addition, the literature indicates several barriers for autistic people regarding performance and development in the labor market, including the barriers imposed by sensory processing disorder, the core of the issue we intend to address - it is estimated that nine out of ten autistic people have one or more sensory disorders. However, in Brazil, there is little research developed on the inclusion of autistic individuals in the labor market. Considering, also, that autistic people are rarely listened to, this research intends to carry out dialogic actions with the community in question, challenging the silencing of these voices in research fields. Thus, the purpose is to address the difficulties caused by sensory disorders in autistic workers, analyzing, together, the role of Labor Law in the effectiveness of inclusion and accessibility of these workers. The methodology used here was exploratory and descriptive research, using bibliographic and documental sources and empirical data - the latter consolidated through the application of a questionnaire to the autistic community. Thus, by mapping the main damages in autistic workers with sensory hypersensitivity, we seek possible answers for the effective guarantee of inclusion and accessibility of these workers.

**Keywords:** Autistic Workers; Labor Law; Disability; Inclusion; Reasonable Accommodations.



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – Constituição Federal de 1988

CID - Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde

DIEESE - Departamento Intersindical Estatística e Estudos Socioeconômicos

DSM - *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* ou Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais

LBI - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PCD - Pessoa com deficiência

TEA - Transtorno do Espectro Autista

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Faixa etária dos entrevistados .....	26
Gráfico 2 – Perfil regional dos entrevistados .....	26
Gráfico 3 - Escolaridade dos entrevistados .....	27
Gráfico 4 – Renda per capita dos entrevistados (em salários mínimos).....	28
Gráfico 5 – Mapeamento das principais dificuldades de trabalhadores autistas em um ambiente de trabalho .....	29
Gráfico 6 – Mapeamento sobre a compreensão acerca da rotina e do ritmo de trabalho .....	30
Gráfico 7 – Mapeamento sobre o desenvolvimento de potencialidades e capacidades .....	31
Gráfico 8 - Mapeamento sobre o reconhecimento dos sentidos e utilidades do trabalho executado .....	31
Gráfico 9 – Mapeamento das hipersensibilidades dos entrevistados .....	32
Gráfico 10 - As principais dificuldades no ambiente de trabalho relacionadas à hipersensibilidade sensorial.....	33

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Mapeamento das principais barreiras enfrentadas por trabalhadores autistas .....	34
Tabela 2 – Identificação das principais sugestões de recursos adaptativos.....	35
Tabela 3 – Identificação das principais sugestões de recursos adaptativos que envolvam questões sensoriais.....	38

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>1</b>
<b>I. RESGATE CONCEITUAL: DEFICIÊNCIA, ACESSIBILIDADE E A RESSIGNIFICAÇÃO DO CORPO E DO LABOR</b>	<b>5</b>
1.1. O autismo e o processamento sensorial	5
1.2. Trabalho estranhado: um desmantelamento da vitalidade humana	10
1.3. A deficiência como uma produção histórico-social: desmistificando o ideário determinista das limitações intelectuais/físicas/sensoriais	15
1.4. Meio ambiente do trabalho: o trabalho se adapta ao trabalhador	17
<b>II. VOZES AUTISTAS: CONSIDERAÇÕES DE TRABALHADORES DO ESPECTRO AUTISTA ACERCA DE SENSORIALIDADES E OUTRAS EXPERIÊNCIAS</b>	<b>24</b>
2.1. Notas metodológicas	24
2.2. Perfil dos entrevistados	25
2.3. Questões fechadas	28
2.3. Questões abertas	33
2.3.1. Identificação de barreiras	34
2.3.2. Identificação dos principais recursos adaptativos, envolvendo questões sensoriais ou não	35
2.3.3. Identificação dos principais recursos adaptativos envolvendo questões sensoriais	38
<b>III. A INCLUSÃO E A ACESSIBILIDADE DE AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO: CONSIDERAÇÕES, POSSÍVEIS SOLUÇÕES E CRÍTICAS</b>	<b>40</b>
3.1. Reflexões e interpretações acerca de sensorialidade e vivência autista em um ambiente laboral	40
3.1.1. As hipersensibilidades sensoriais e seus desdobramentos	41
3.2. O dogma da inclusão e os limites do capitalismo: incluir a qualquer custo (ou em prol de qualquer lucro)?	45
3.3. As adaptações são razoáveis: possíveis medidas para a efetiva inclusão e acessibilidade de trabalhadores autistas	51
3.4. “Nada sobre nós, sem nós”: ouvir é preciso	62
<b>CONCLUSÃO</b>	<b>66</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>68</b>
<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS ENTREVISTADOS</b>	<b>75</b>

## INTRODUÇÃO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é um transtorno relacionado ao desenvolvimento neurológico, que, atualmente, engloba a Síndrome de Asperger e o Transtorno Global do Desenvolvimento (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, DSM-V, 2014). Para todos os efeitos, portadores do TEA são denominados, simplesmente, de “autistas”. Os critérios diagnósticos para o TEA se baseiam em prejuízos, com intensidades que vão de leve a grave, nos domínios de comunicação social, bem como na presença de comportamentos restritivos e repetitivos.

Englobadas no critério de comportamentos restritivos e repetitivos, temos a questão da hipo/hiperreatividade a estímulos sensoriais ou interesse incomum por aspectos sensoriais do ambiente. Podemos citar exemplos como ataques de raiva frequentes em lugares barulhentos (p.ex. estações de trem, estádios de futebol, salas de aula e cinemas) ou diante de determinados odores e texturas; reação agressiva ou furiosa ao toque inesperado de alguém; indiferença aparente a dor/temperatura; alto nível de seletividade alimentar; etc. Quase todos os autistas e, especificamente, cerca de nove em dez pessoas com autismo apresentam um ou mais transtornos sensoriais (GRANDIN; PANEK; 2020, p. 79), e não se trata, portanto, de um problema isolado.

Vale dizer que o autismo é frequentemente falado, mas raramente escutado. Isto quer dizer que “a grande maioria da investigação sobre o autismo ainda é realizada sobre pessoas autistas, e não com elas” (CHOWN et al., 2017). Consoante ao tema, a ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência afirmou a importância do protagonismo de PCDs na medida em que endossou o lema “Nada sobre nós, sem nós”:

Construída a partir da ótica de que as próprias pessoas com deficiência são as que sabem o que é melhor para elas e por isso devem ser ouvidas em todas as ações que as envolvam, o lema NADA SOBRE NÓS, SEM NÓS concede a esta obra, desde a sua concepção até seu desfecho final, a exata dimensão do que as pessoas com deficiência são capazes de fato. (VITAL, 2008, p. 16)

Por isso, novas formas de descrever e partilhar a experiência sensorial desafiam as atitudes e barreiras sociais que causam desconforto às pessoas neurodivergentes<sup>1</sup>. Procura-se,

---

<sup>1</sup> Conceito aplicado às condições associadas aos transtornos do neurodesenvolvimento.

aqui, desafiar o silenciamento das vozes autistas nos campos em que o autismo é (pouco) estudado.

A literatura indica diversas barreiras para autistas, no que se refere à atuação e ao desenvolvimento no mercado de trabalho (LEOPOLDINO, 2015; LEOPOLDINO; COELHO, 2017; GRANDIN; PANEK, 2020; SALGADO, 2014; TALARICO, 2019; HARMON, 2011), incluindo os entraves impostos pela desordem de processamento sensorial, cerne da questão que se pretende abordar.

Quanto à relevância do tema, parte-se da premissa de que a inclusão de trabalhadores autistas no mercado de trabalho não é efetiva, levando em consideração a predominância do desemprego entre as pessoas autistas, a ausência de adequação do ambiente de trabalho para as limitações desses trabalhadores, além do número inexpressivo de estudantes autistas no ensino superior e, conseqüentemente, falta de qualificação profissional desses indivíduos – em 2019, apenas 917 matrículas ativas de cursos de graduação eram de alunos autistas (INEP, 2021).

É importante que se mencione, inclusive, que, até tempos recentes, as pessoas com TEA viviam em um cenário de invisibilidade quanto à sua proteção jurídica: somente após 2012, quando instituída a Lei 12.764, o autista teve seus direitos equiparados aos das pessoas com deficiência, obtendo garantias com relação à saúde, à educação, ao ensino profissionalizante, ao mercado de trabalho, à previdência social e afins.

A deficiência, por promover a restrição de algumas habilidades, gera desvantagens para o ingresso no mercado de trabalho, uma vez que este é altamente competitivo e pouco adaptado às características da pessoa com deficiência. Quando a adaptação não é feita, esses indivíduos não conseguem ser autônomos, independentes e mostrar suas potencialidades e capacidades. Com isso, não trabalham da maneira mais produtiva e em igualdade de oportunidades com os demais.

É necessário analisar o impacto e a eficácia do conjunto normativo na realidade laboral, levando-se em conta, principalmente, por um lado, as altas taxas de desemprego entre pessoas no Espectro Autista e, por outro, as dificuldades efetivamente enfrentadas por estes sujeitos.

Desse modo, o presente estudo aborda as dificuldades ocasionadas pela hipersensibilidade em trabalhadores autistas, buscando compreender a inserção destes trabalhadores no mercado de trabalho e o papel do Direito do Trabalho, de forma interdisciplinar, na inclusão e na acessibilidade destes trabalhadores. O objetivo é avaliar se a atual regulação normativa conduz a uma inclusão efetiva e saudável desses trabalhadores, bem como apontar possíveis caminhos para a formulação normativa e para elaborações de políticas públicas que garantam uma inclusão digna dos trabalhadores autistas no mercado de trabalho.

Trata-se de pesquisa exploratória que utiliza de uma abordagem quali-quantitativa para possibilitar uma compreensão dinâmica e ampla da temática de estudo. Por um lado, foi realizada uma pesquisa teórico-bibliográfica, a fim de compreender e conceituar questões centrais sobre o mercado de trabalho no capitalismo e a inserção do trabalhador com deficiência. Por outro lado, foram aplicados questionários semiestruturados, contendo questões fechadas e abertas, com o objetivo de mapear as principais desordens no processamento sensorial de trabalhadores autistas, bem como os impactos e óbices ocasionados no ambiente laboral. O material a ser levantado constituirá o *corpus* para a análise de dados provenientes desse conteúdo, explorando-os.

Nesse sentido, busca-se estudar o conceito de adaptação razoável à luz da Lei 13.146/2015, bem como os conceitos de meio ambiente do trabalho, analisando, conjuntamente, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho.

Portanto, no primeiro capítulo, intenta-se introduzir conceitos relevantes para a reflexão acerca dos entraves à concretização dos direitos dos trabalhadores autistas acometidos por desordens sensoriais. Inaugura-se com a definição, a partir de critérios diagnósticos, do que seria o Espectro Autista, perpassando pela importância do processamento sensorial; a seguir, uma explanação no tocante ao conceito de trabalho estranhado e a construção de um modelo ideal de corpo produtivo; passando, após, pela compreensão da deficiência como uma produção histórica, com o objetivo de desconstruir o determinismo da lesão; finalizando, então, com a exposição da definição contemporânea de meio ambiente de trabalho equilibrado.

No segundo capítulo, os esforços se voltam à escuta de trabalhadores autistas, com o intermédio de um questionário virtual, bem como a partir do levantamento de dados resultantes da abordagem empírica.

No terceiro capítulo, busca-se refletir, a partir dos dados colhidos nas entrevistas, sobre os óbices à efetivação de direitos destes trabalhadores, sobre a possibilidade de inclusão dentro de um regime capitalista e sobre possíveis medidas de acessibilidade e inclusão.

Acredita-se que o trabalho poderá contribuir para a avaliação do conjunto normativo em vigor, para a identificação de prováveis lacunas na legislação, entraves legais com base nas dificuldades e nos parâmetros apresentados pelos/as trabalhadores autistas no ambiente laboral, e para a criação de políticas públicas para a inclusão efetiva de pessoas autistas no mercado de trabalho.



# I. RESGATE CONCEITUAL: DEFICIÊNCIA, ACESSIBILIDADE E A RESSIGNIFICAÇÃO DO CORPO E DO LABOR

## 1.1. O autismo e o processamento sensorial

Antes de adentrarmos ao cerne da questão a ser explorada, é importante que tenhamos a definição do Transtorno do Espectro Autista (TEA), um transtorno do neurodesenvolvimento, tendo em vista que os comportamentos peculiares apresentados pelos autistas podem se manifestar de diversos modos.

De acordo com o DSM-V (2014), que define critérios diagnósticos, o TEA consiste em déficits persistentes na comunicação social e na interação social em múltiplos contextos, conforme manifestado por i) déficits na reciprocidade socioemocional, variando, por exemplo, de abordagem social anormal e dificuldade para estabelecer uma conversa normal a compartilhamento reduzido de interesses, emoções ou afeto, a dificuldade para iniciar ou responder a interações sociais; ii) déficits na comunicação verbal e não verbal, manifestados, por exemplo, no baixo contato visual, na baixa linguagem corporal ou déficits na compreensão de gestos e de expressões faciais; e iii) déficits para desenvolver, manter e compreender relacionamentos, como a dificuldade em ajustar o comportamento para se adequar a contextos sociais diversos.

Além disso, outro marcador diagnóstico, somado ao anterior, seriam os padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades, conforme manifestado por pelo menos dois dos seguintes: i) movimentos motores, uso de objetos ou fala estereotipados ou repetitivos (por exemplo, estereotipias motoras simples, ecolalia, frases idiossincráticas); ii) insistência nas mesmas coisas, adesão inflexível a rotinas ou padrões ritualizados de comportamento verbal ou não verbal, podendo se externalizar em sofrimento extremo em relação a pequenas mudanças, dificuldades com transições, padrões rígidos de pensamento ou até na necessidade de ingerir os mesmos alimentos diariamente; iii) interesses fixos e altamente restritos que são “anormais em intensidade ou foco” (DSM-V, 2014, p. 50), como, por exemplo, forte apego ou preocupação com objetos incomuns, interesses excessivamente circunscritos e hiperfocados; e iv) hiper ou hiporreatividade a estímulos sensoriais.

A palavra “espectro” objetiva destacar a variabilidade níveis de dependência em relação a outras pessoas. Já os ditos “níveis de suporte” são subdivididos, da mais baixa necessidade de suporte de terceiros à mais alta, em nível 1 (necessita de apoio); nível 2 (necessita de apoio substancial) e nível 3 (necessita de apoio substancial e mais significativo que o de nível 2, por vezes integrais).

No mais, para que se introduza a relevância do enfoque desta pesquisa, é importante reconhecer o processamento sensorial como elemento fundamental para a formação de um indivíduo. Inegavelmente, os cinco sentidos compõem uma das principais formas de compreendermos o que somos e o que não somos. Materialmente, o universo pode se comunicar com as pessoas através de cinco únicas maneiras: pela visão, audição, olfato, paladar e tato. Deste modo, nossos sentidos definem a realidade para cada um de nós:

Quando seus sentidos funcionam normalmente, você pode supor que sua realidade sensorial é muito similar à realidade sensorial de todos aqueles cujos sentidos funcionam normalmente. Afinal, eles evoluíram para captar uma realidade comum — para nos permitir interpretar, do modo mais confiável possível, as informações de que precisamos para sobreviver. Mas e quando seus sentidos não funcionam normalmente? Não me refiro aos seus globos oculares ou às trompas de Eustáquio, aos receptores na sua língua ou nariz ou à ponta dos seus dedos. Refiro-me ao cérebro. E se você receber a mesma informação sensorial que os outros, mas seu cérebro interpretá-la de um modo diferente? Então, sua experiência do mundo ao redor será a experiência dos outros, mas talvez de um modo doloroso. Neste caso, você vive literalmente em uma realidade alternativa — uma realidade sensorialmente alternativa (GRANDIN; PANEK; 2020, p. 78).

Bogdashina (2003) esclarece o processo de formação da percepção em um indivíduo, expondo que uma criança não nasce com conhecimentos e estratégias formadas para a percepção das complexidades dos estímulos ambientais, considerando que esta capacidade se desenvolve com a idade:

A percepção depende tanto da aprendizagem como do amadurecimento. Aos bebês não é dado o mundo perceptual, com todas as suas categorias, ao nascer. Eles criam-no [o mundo da percepção] ativamente através das suas experiências, memórias e processos cognitivos [...] Gradualmente os bebês aprendem a 'sentir a si mesmos' e a controlar partes de seu corpo para produzir movimentos significativos. O bebê tem que aprender a ver, a ouvir, etc. Assim, visão ou audição significam a capacidade de receber visões ou sons, mas esta capacidade não inclui a compreensão de imagens e sons visuais. Temos de aprender a ver e a ouvir com significado. Desenvolvemos as nossas capacidades de processamento visual e auditivo e alcançamos a compreensão através da interação com o ambiente. [...] De fato, os bebês aprendem a utilizar os seus órgãos sensoriais e a ligar imagens sensoriais com significados. (BOGDASHINA, 2003, p. 38, tradução da autora)

Daí depreende-se que, se os sentidos funcionam de modo típico, o processo de percepção se dará de modo esperado e a criança será capaz de 'fazer sentido e ver sentido' fora do ambiente. Por outro lado, o processamento dos sentidos distorcidos transforma a informação distorcida, ou seja, a percepção de mundo distorcida ainda que, instantaneamente, não haja essa conclusão. Afinal, impossível saber qual seria o padrão de experiência sensorial típico sem nunca o vivenciar:

As pessoas autistas compreendem que são diferentes no início da vida, mas não sabem o porquê. Não é de admirar que muitas vezes desconheçam que têm uma percepção diferente do mundo, porque não têm mais nada com que comparar a sua percepção. Bob Morris (1999) explica: “se alguém nasce com percepções diferentes, este não tem como saber que as suas percepções individuais não são as mesmas que as dos outros 99% da população, até que as suas diferenças chamem a atenção”. (BOGDASHINA, 2003, p. 28, tradução da autora)

Na literatura, alguns autores enxergam o autismo como uma perturbação sensorial (Gerland, 1997; Grandin, 1996; Grandin e Scariano, 1986; Lawson, 1998; O'Neill, 1999; Willey 1999; Williams, 1992 apud. BOGDASHINA, 2003, p. 27), ainda que, atualmente, o TEA não possa ser definido como um transtorno que implique, meramente, em disfunções sensoriais:

Alguns investigadores descrevem o autismo como uma perturbação dos sentidos e não como uma disfunção social, em que cada sentido opera isoladamente e o cérebro é incapaz de organizar os estímulos de forma significativa (Hatch-Rasmussen 1995). [...] O autismo é por vezes definido como disfunção sensorial (Delacato, 1974), uma perturbação integradora sensorial em que o cérebro não é capaz de atribuir significado às sensações e organizá-las em percepções e finalmente em conceitos (Ayes 1979), etc. A experiência sensorial incomum é afirmada por alguns autores como sendo uma característica principal capaz de dar conta dos sintomas básicos do autismo, considerados essenciais segundo o DSM-IV e o CID-10. Assim, percepções anormais podem dar origem a altos níveis de ansiedade, o que por sua vez resulta em comportamentos obsessivos ou compulsivos, tornando assim os critérios mais comumente aceitos, de fato, em problemas secundários de desenvolvimento (Delacato, 1974). Embora não seja tão simples assim e o Espectro Autista seja um fenômeno demasiado complexo para ser explicado por diferenças nas experiências sensoriais, os problemas de percepção sensorial desempenham, de fato, um papel importante no autismo. (BOGDASHINA, 2003, p. 25, tradução da autora)

Segundo Bodgashina (2003, p. 27), os “relatos pessoais dos indivíduos autistas revelam que um dos principais problemas que estes experimentam é a sua percepção sensorial anormal”:

Embora autistas vivam no mesmo mundo físico e lidem com a mesma "matéria-prima", o seu mundo perceptual revela-se surpreendentemente diferente do das pessoas não autistas. É amplamente divulgado que as pessoas autistas têm experiências perceptivas sensoriais invulgares (de um ponto de vista não-autístico).

Estas experiências podem envolver hiper ou hiposensibilidade, flutuação entre diferentes 'volumes' de percepção, dificuldade em interpretar um sentido e afins. [...]

Todos nós podemos "sentir-nos estranhos" por vezes e ter experiências semelhantes de vez em quando, especialmente quando estamos cansados ou drogados. O que é único nestas experiências no autismo é a sua intensidade e continuidade: estas experiências são 'normais' para eles. (BOGDASHINA, 2003, p. 44-45, tradução da autora)

Para mais, os casos de sensibilidade excessiva ou desconforto relativos a sons, toque, luzes, texturas ou odores, que não afetariam pessoas neurotípicas<sup>2</sup> e são extremamente notáveis (HARMON, 2011; GRANDIN; PANEK, 2020), podem ocasionar uma sobrecarga de informações sensoriais ou emocionais em pessoas com TEA. A sobrecarga da capacidade de processar as informações recebidas, por sua vez, pode levar a respostas caracterizadas pela perda temporária do controle emocional.

Ainda, a literatura registra movimentos, postura e/ou fala repetitivos, além de comportamentos ritualísticos que, somados, são chamados de “estereotípias”, ou emissão de sons altos, que se intensificam em momento de estresse, fadiga e sobrecarga sensorial (GRANDIN; PANEK, 2020).

Alguns autores afirmam que autistas podem ser capazes de ouvir algumas frequências que só os animais normalmente ouvem (WILLIAMS, 1992) e que alguns indivíduos autistas têm sensibilidades olfativas comparáveis às dos caninos (MORRIS, 1999 apud. Bogdashina, 2003, p. 54). Dito isso, como estratégia de sobrevivência em um mundo que os bombardeia de informações sensoriais, autistas parecem desenvolver (voluntária ou involuntariamente) a capacidade de filtrar os estímulos recebidos (Bogdashina, 2003). Estas estratégias, basicamente compensatórias ou defensivas, refletem-se em monoprocessamento de sentidos, percepção periférica (evitar a percepção direta, como seria o caso de um contato visual lateral ou inexistente), *shutdowns*, *meltdowns*, despersonalização e devaneios.

Quando um autista está sendo incapaz de lidar com determinados estímulos pode ocorrer um desligamento, o *shutdown*, caracterizado pela ausência, ainda que temporária ou parcial, do processamento de informações sensoriais:

---

<sup>2</sup> Neurotípico ou NT, uma abreviação de neurologicamente típico, é um neologismo amplamente utilizado na comunidade autista para se referir às pessoas que não estão no Espectro Autista.

Muitas vezes os autistas experienciam uma sobrecarga sensorial tão grande que gera o desligamento dos sistemas. Isso prejudica seu funcionamento normal, uma vez que a informação sensorial não consegue mais ser processada. Pode haver um desligamento total quando nenhum sistema sensorial consegue processar as informações ou parcial, quando alguns sistemas continuam funcionando. Esse mecanismo também é utilizado para evitar uma sobrecarga sensorial. (CAMINHA; LAMPREIA, 2008, p. 53)

No caso de um *meltdown*, também conhecido como colapsos ou crises nervosas, pode ocorrer o descontrole emocional e comportamentos externalizantes e autolesivos, como bater a cabeça, se arranhar ou se morder (HALIM; RICHDALE; ULJAREVIC, 2018).

A ocorrência de automutilação não-suicida em meio a um colapso, talvez uma das manifestações mais graves de desregulações emocionais e/ou sensoriais, é relativamente comum em indivíduos do Espectro, que podem, em alguns casos, infligir cortes, queimaduras, arranhões, mordidas e outras lesões em si próprios. O problema de autolesões persiste ainda na vida adulta, acometendo cerca de 61% dos adultos autistas:

[...] apesar de apresentarem provas de que o comportamento autolesivo pode não ser tão persistente como inicialmente se pensava, os dados comunicados por Cooper e colegas revelam que 61,8% dos adultos continuaram a apresentar um comportamento autolesivo que causou danos nos tecidos, foi generalizado, apresentou riscos significativos para a saúde ou segurança da pessoa e teve um impacto significativo na sua própria qualidade de vida ou na de outrem. Assim, estes dados ainda sugerem que, para a maioria dos indivíduos, a automutilação continua a ser um comportamento que tem um impacto significativo e persistente sobre as suas vidas. (RICHARDS et. al, 2016, p. 2, tradução nossa)

A percepção global de contextos, também chamada de percepção gestáltica, característica em indivíduos com TEA, também favorece a ocorrência da sobrecarga sensorial por impedir a filtragem ou hierarquização dos pontos mais relevantes de uma cena. Como bem exposto:

A percepção gestáltica é a percepção global de uma cena como se esta fosse uma entidade única na qual todos os detalhes são percebidos de forma simultânea. O problema do autista, então, não parece estar no processamento da cena, mas sim na compreensão de que os pequenos detalhes desta cena são informações com significado que devem ser integradas para formar uma idéia geral ou uma compreensão em um nível conceitual.

Esse tipo de percepção pode ser considerado favorável, na medida em que possibilita aos autistas perceberem as informações de forma mais precisa e em maior quantidade. Por outro lado, como não há uma filtragem, eles não conseguem dar conta de processar tantas informações de forma simultânea, gerando uma sobrecarga. É um fenômeno paradoxal.

Quando um mínimo detalhe do ambiente é alterado, como um objeto trocado de lugar, por exemplo, a cena percebida pelo autista é diferente e não familiar, ou seja, é uma nova gestalt que deve ser processada e isto pode gerar estresse. Outro exemplo é a percepção gestáltica auditiva que se apresenta como uma dificuldade em se concentrar em um único estímulo auditivo. Todos os estímulos como o som de carros, do ar

condicionado e da fala das pessoas são percebidos como uma cena única, inseparável. (CAMINHA; LAMPREIA, 2008, pp. 47-48)

Como se discorrerá adiante, o modelo produtivo capitalista faz com que o labor seja uma experiência aflitiva para todos os trabalhadores. No entanto, para determinados grupos de pessoas, como o de PCDs, há particularidades que, por vezes, tornam a vivência em um ambiente de trabalho excruciante.

Dito isso, Grandin e Panek (2009) destacam que nem todos os autistas sofrem dos transtornos sensoriais no mesmo nível de comprometimento. Contudo, fato é que para aqueles acometidos com tais desordens, a convivência em ambientes comuns, como escritórios e restaurantes, se torna impossível, pois, na expressão dos autores, “a dor e a confusão definem suas vidas.”

Logo, torna-se indispensável debruçar-se sobre medidas alternativas que visem amenizar os impactos dos sofrimentos experimentados por trabalhadores do Espectro Autista. Contudo, isso não pode ser feito sem que antes compreenda-se as raízes e complexidades que envolvem as relações de trabalho, de forma que sugestões vagas sobre a implementação de políticas “inclusivas”, desprovidas de críticas estruturais, não solucionariam o problema.

Necessário, portanto, voltar o olhar ao pensamento de base teórica que inaugurou os prelúdios sobre o estudo de deficiência e mercado de trabalho, sem o qual não será possível abordar o tema numa perspectiva crítica.

## **1.2. Trabalho estranhado: um dismantelamento da vitalidade humana**

Compreender as relações de trabalho dentro de um sistema capitalista se faz necessário para alcançar um correto entendimento sobre as possibilidades e os limites de uma inclusão efetiva do trabalhador autista, bem como as supostas necessidades de trabalho relacionadas à capacidade dos trabalhadores.

Com relativa frequência, estranhamento e alienação são termos tratados na literatura marxista como sinônimos. Contudo, utiliza-se, aqui, a versão dos Manuscritos Econômico-Filosóficos traduzida por Jesus Ranieri, publicada pela Editora Boitempo, onde o tradutor destaca a diferença entre alienação (*Entäusserung*) e estranhamento (*Entfremdung*), tendo em

vista que “os referidos conceitos aparecem com conteúdos distintos, e a vinculação entre eles, geralmente sempre presente, não garante que sejam sinônimos.” (RANIERI, 2004, p. 16).

Para tratar sobre a questão do trabalho, neste capítulo, a abordagem será a do termo estranhamento. Essa preferência se deve ao fato de que enquanto a alienação tem a ver com atividade e objetivações do ser humano na história, a expressão estranhamento diz respeito aos obstáculos sociais que impedem que aquela atividade se realize em conformidade com as potencialidades humanas e que, dadas as formas históricas de apropriação do trabalho e também de sua organização por meio da propriedade privada, fazem com que a alienação apareça como um fenômeno homocêntrico ao estranhamento.

Estranhamento seria, portanto, a designação para “as insuficiências de realização do gênero humano decorrentes das formas históricas de apropriação do trabalho, incluindo a própria personalidade humana, assim como as condições objetivas engendradas pela produção e reprodução do homem.” (RANIERI, 2006, p. 1)

A base fundamental para a compreensão do que se pode entender como estranhamento do trabalho foi traçada por Marx em seus Manuscritos Econômico-Filosóficos. Para Marx, segundo Ranieri (2006), a partir do momento em que se tem a produção e seus produtos como alvo da apropriação por parte de um segmento social distinto daquele que produz, tem-se igualmente o estranhamento, na medida em que essa apropriação e expropriação é o que funda a distinção socioeconômica e também a política entre as classes.

Pode-se dizer que, como consequência direta do estranhamento, tem-se que homens e mulheres estão estranhados uns dos outros. Assim, supõe-se que, se o ser humano é arrancado de sua vida genérica, ele também é arrancado de identificação em relação aos demais membros do gênero humano – outros homens e mulheres. Nos exatos termos:

[...] Quando o homem está frente a si mesmo, defronta-se com ele o *outro* homem. O que é produto da relação do homem com o seu trabalho, produto do seu trabalho consigo mesmo, vale como relação do homem com outro homem, como o trabalho e o objeto do trabalho de outro homem.

Em geral, a questão de que o homem está estranhado do seu ser genérico quer dizer que o homem está estranhado do outro, assim como cada um deles [está estranhado] da essência humana (MARX, 2010, p. 86)

Para Marx, o trabalho é uma atividade vital, humana e social, imprescindível no processo de sociabilidade. Ou seja, não há sociedade humana sem trabalho: os seres humanos precisam produzir e reproduzir seus meios de subsistência:

Antes, o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporeidade, braços, pernas, cabeça e mãos, a fim de se apropriar da matéria natural numa forma útil à própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a natureza externa a ele e, ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza (MARX, 1983, p. 149).

Nessa concepção, o trabalho revela seu valor como uma consciência criativa que controla a capacidade de intelecto e o organismo para um propósito útil. Reconhecer-se como agente dessa modificação é essencial para a forma subjetiva de qualquer trabalhador. A manipulação do trabalho possui, além de uma dimensão objetiva (produto), uma atuação na autoimagem do trabalhador (dimensão subjetiva). É por meio da atividade vital do trabalho que o ser humano se diferencia dos demais seres vivos determinados pelo instinto de sua espécie:

O animal é imediatamente um com a sua atividade vital. Não se distingue dela. É *ela*. O homem faz da sua atividade vital mesma um objeto da sua vontade e da sua consciência. Ele tem atividade vital consciente. Esta não é uma determinidade (*Bestimmtheit*) com a qual ele coincide imediatamente. A atividade vital consciente distingue o homem imediatamente da atividade vital animal. Justamente, [e] só por isso, ele é um ser genérico. Ou ele somente é um ser consciente, isto é, a sua própria vida lhe é objeto, precisamente porque é um ser genérico. Eis por que a sua atividade é atividade livre. O trabalho estranhado inverte a relação a tal ponto que o homem, precisamente porque é um ser consciente, faz da sua atividade vital, da sua *essência*, apenas um meio para sua *existência*.

[...] O objeto do trabalho é portanto a objetivação da vida genérica do homem: quando o homem se duplica não apenas na consciência, intelectual[mente], mas operativa, efetiva[mente], contemplando-se, por isso, a si mesmo num mundo criado por ele. Consequentemente, quando arranca (*entreißt*) do homem o objeto de sua produção, o trabalho estranhado arranca-lhe sua vida genérica, sua efetiva objetividade genérica (*wirkliche Gattungsgegenständlichkeit*) e transforma a sua vantagem com relação ao animal na desvantagem de lhe ser tirado o seu corpo inorgânico, a natureza (MARX, 2010, p. 84-85)

Assim, para Lukács (2012, p. 13) “só é lícito falar do ser social quando se compreende que a sua gênese, o seu distinguir-se da sua própria base, o processo de tornar-se algo autônomo, se baseiam no trabalho, isto é, na continuada realização de posições teleológicas”.

Pode-se dizer, então, que o produto do trabalho abrange a execução de uma atividade por um agente, indivíduo que na ação, concretamente, empregou seu pensamento e corpo. Através



do trabalho desenvolvem-se potencialidades e capacidades que concernem à subjetividade e semeiam a compreensão ontológica do homem como humano.

Em um primeiro momento, imperava a forma de trabalho livre, que se baseava em uma associação de indivíduos voluntariamente associados, produzindo bens socialmente úteis, para si e para todos, e não bens que se convertem em valores de troca e que, por sua vez, geram mercadorias, para enriquecer a classe que se apropria da riqueza do trabalho. Ricardo Antunes conceitua esta dinâmica como “funções primárias de mediações, estabelecidas entre eles (humanos) e no intercâmbio e interação com a natureza, dadas pela ontologia singularmente humana do trabalho” (ANTUNES, 2015, p. 22).

No capitalismo, no entanto, essa atividade humana essencial é metamorfoseada e não mais se produzem bens úteis e necessários à sobrevivência humana, mas há, em contrapartida, a exigência de produção de bens necessários, convertendo-os em mercadorias para o enriquecimento (lucro) de grandes proprietários:

O advento dessa segunda ordem de mediações corresponde a um período específico da história humana, que acabou por afetar profundamente a funcionalidade das mediações de primeira ordem ao introduzir elementos fetichizadores e alienantes de controle social metabólico (idem: 139-140). Isso porque “a constituição do sistema de capital é idêntica à emergência de suas mediações de segunda ordem [...]”. (ANTUNES, 2015, p. 23)

Ao se autocentrar na busca pelo lucro aos detentores dos meios de produção, o capital rompe com o clássico relacionamento entre a produção e o consumo, afastando a essência em consumir para suprir as necessidades humanas e deturpando a lógica produtiva a seu favor. Além de não ser dono dos meios de produção, o trabalhador também passa a não ser dono de si mesmo, transmutando-se em uma mercadoria.

Em função disso, o processo de alienação ocorre, portanto, não somente nos trabalhadores e não somente na subjetividade dos sujeitos, mas também em seus próprios corpos. A historiadora italiana Silvia Federici (2019) explica o processo de transformação dos corpos ilustrando como teria ocorrido, ao longo do tempo, a conversão das potencialidades e subjetividades dos indivíduos em força de trabalho:

[...] Na filosofia mecanicista se percebe um novo espírito burguês, que calcula, classifica, faz distinções e degrada o corpo só para racionalizar suas faculdades, o que aponta não apenas para a intensificação de sua sujeição, mas também para

maximização de sua utilidade social (ibidem, pp. 137-8). Longe de renunciar ao corpo, os teóricos mecanicistas tratavam de conceituá-lo, de tal forma que suas operações se fizessem inteligíveis e controláveis. Daí vem o orgulho (mais do que a comiseração) com que Descartes insiste que “esta máquina” (como ele chama o corpo de maneira persistente no Tratado do Homem) é apenas um autômato robô e que sua morte não deve ser mais lamentada do que a quebra de uma ferramenta. (FEDERICI, 2019, p. 252)

Assim, para viabilizar este modelo deturpado de lógica produtiva, se fez necessária a formação, no ideário liberal, de um novo modelo de trabalhador. Travando uma batalha contra o corpo, como preceitua Federici (2019., p. 269), “a primeira máquina desenvolvida pelo capitalismo foi o corpo humano e não a máquina a vapor, nem tampouco o relógio”. Ainda:

Na tentativa de formar um novo tipo de indivíduo, a burguesia estabeleceu uma batalha contra o corpo, que se converteu em sua marca histórica. De acordo com Max Weber, a reforma do corpo está no coração da ética burguesa porque o capitalismo faz da aquisição “o objetivo final da vida”, em vez de tratá-la como meio para satisfazer nossas necessidades; para tanto, necessita que percamos o direito a qualquer forma espontânea de desfrutar a vida (Weber, 1958, p. 53). O capitalismo tenta também superar nosso “estado natural” ao romper as barreiras da natureza e ao estender o dia de trabalho para além dos limites definidos pela luz solar, dos ciclos das estações e mesmo do corpo, tal como estavam constituídos na sociedade pré-industrial. (FEDERICI, 2019., p. 243)

Logo, o corpo humano é reduzido, no modo de produção capitalista, aos interesses produtivos e à maximização dos lucros. Nasce, assim, o conceito de indivíduo ideal ao modelo produtivo:

A aparição deste alter ego e a determinação de um conflito histórico entre a mente e o corpo representam o nascimento do indivíduo na sociedade capitalista. Fazer do próprio corpo uma realidade alheia que se deve avaliar, desenvolver e manter na linha, com o fim de obter dele os resultados desejados, se convertia em uma característica típica do indivíduo moldado pela disciplina do trabalho capitalista. (FEDERICI, 2019., p. 277)

Como consequência, nasce também a personificação antagônica do indivíduo ideal – àquele que não corresponde às necessidades imediatas e robóticas do Capital. Comportamentos tidos como desviantes e corpos com variações de funcionamento que diferem dos moldes exigidos tornam-se alvos indesejados aos olhos do sistema produtivo e, evidentemente, relações de opressão e poder daí decorrem.

Nessa toada, surge o fenômeno do capacitismo, caracterizado por uma leitura social que se faz acerca de pessoas com deficiência, assumindo que suas condições corporais/mentais são elementos que naturalmente os definem como incapazes.

### **1.3. A deficiência como uma produção histórico-social: desmistificando o ideário determinista das limitações intelectuais/físicas/sensoriais**

Viver em um corpo tido como *anormal*, o corpo com deficiência, é uma das tantas formas de se enxergar o mundo e uma experiência singular que pode ser narrada de diferentes formas. Entretanto, essa concepção de anormalidade nada mais é do que uma criação, em que os impedimentos corporais são alvo de opressão, discriminação e outras barreiras.

Tal opressão e tais barreiras não são uma consequência natural dos impedimentos intelectuais, sensoriais e físicos, mas sim o produto de sociedades e sistemas não-inclusivos. Nessa concepção, os impedimentos corporais somente ganham significado quando convertidos em experiências na interação social.

Deficiência não é, meramente, um rol de doenças/impedimentos/lesões, e sim uma condição que denuncia a relação de desigualdade imposta por ambientes com barreiras a um corpo com limitações, que impedem a participação efetiva e plena do indivíduo deficiente. Afinal, nem todo o corpo com limitações vivencia a opressão, a desigualdade e a discriminação.

A normalidade, por sua vez, “entendida ora como uma expectativa biomédica de padrão de funcionamento da espécie, ora como um preceito moral de produtividade e adequação às normas sociais, foi desafiada pela compreensão de que deficiência não é apenas um conceito biomédico, mas a opressão pelo corpo com variações de funcionamento” (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009, p. 1).

A deficiência traduz, portanto, a opressão ao corpo com impedimentos: o conceito de corpo deficiente ou pessoa com deficiência devem ser entendidos em termos políticos e não mais estritamente biomédicos (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009, p. 1).

Diniz (2007) aponta:

[...] deficiência não é mais uma simples expressão de uma lesão que impõe restrições à participação social de uma pessoa. Deficiência é um conceito complexo que reconhece o corpo com lesão, mas que também denuncia a estrutura social que oprime a pessoa deficiente. Assim como outras formas de opressão pelo corpo, tais como o

sexismo ou o racismo, os estudos sobre deficiência descortinaram uma das ideologias mais opressoras de nossa vida social: a que humilha e segrega o corpo deficiente. (DINIZ, 2007, p. 10)

Citando Michael Oliver e Colin Barnes, Débora Diniz (2012) afirma que a desvantagem social vivenciada pelas pessoas com deficiência não é uma sentença da natureza, mas o resultado de um movimento discursivo da cultura da normalidade, que descreve os impedimentos corporais como abjetos à vida social. O maior beneficiado da segregação dos deficientes é o próprio capitalismo, pois os deficientes são uma espécie de exército de reserva, ocupando também uma função ideológica associada às artificiais posições de inferioridade:

Há pelo menos duas maneiras de compreender a deficiência. A primeira a entende como uma manifestação da diversidade humana. Um corpo com impedimentos é o de alguém que vivencia impedimentos de ordem física, intelectual ou sensorial. Mas são as barreiras sociais que, ao ignorar os corpos com impedimentos, provocam a experiência da desigualdade. A opressão não é um atributo dos impedimentos corporais, mas resultado de sociedades não inclusivas. Já a segunda forma de entender a deficiência sustenta que ela é uma desvantagem natural, devendo os esforços se concentrarem em reparar os impedimentos corporais, a fim de garantir a todas as pessoas um padrão de funcionamento típico à espécie. Nesse movimento interpretativo, os impedimentos corporais são classificados como indesejáveis e não simplesmente como uma expressão neutra da diversidade humana, tal como se deve entender a diversidade racial, geracional ou de gênero. Por isso, o corpo com impedimentos deve se submeter à metamorfose para a normalidade, seja pela reabilitação, pela genética ou por práticas educacionais. Essas duas narrativas não são excludentes, muito embora apontem para diferentes ângulos do desafio imposto pela deficiência no campo dos direitos humanos. (DINIZ; BARBOSA, SANTOS, 2009, p. 67)

Enquanto o *modelo médico/biomédico* de concepção da deficiência direcionava o problema para os impedimentos e limitações, como se seus efeitos sociais fossem consequências óbvias, o *modelo social* tratava a deficiência como condição de opressão que se estrutura por uma política gerida na economia capitalista. Portanto, a deficiência é uma síntese de uma ordem ideológica que é representada através do homem produtivo (DINIZ, 2012):

O modelo médico, ainda hoje hegemônico para as políticas de bem-estar voltadas para os deficientes, afirmava que a experiência segregação, desemprego e baixa escolaridade, entre tantas outras variações de opressão, era causada pela inabilidade do corpo lesado para o trabalho produtivo. (DINIZ, 2012 p. 24)

A partir de uma abordagem que compreende as mazelas e barreiras sociais (físicas e simbólicas), estabelecendo uma opressão estrutural às pessoas com deficiência, o modelo social entende que o corpo atípico não predestina o indivíduo à exclusão. Assim, a deficiência

abordada historicamente e como construção social pode desmitificar o ideário determinista da lesão, concebendo as limitações como um produto de um sistema que inferioriza e segrega corpos que não são produtivos, de acordo com seus padrões de normatizações e de eficiência.

Contudo, ocorre que, de forma sintomática, existe uma escassez no campo das ciências sociais sobre questões relativas a direitos de pessoas com deficiência, não somente porque a pesquisa não se libertou da autoridade biomédica, mas principalmente porque “a deficiência ainda é considerada uma tragédia pessoal, e não uma questão de justiça social” (DINIZ, 2012, p. 11). Especificamente sobre o autismo:

A situação da produção científica brasileira em relação à inclusão dos portadores de autismo no ambiente laboral, no entanto, é incipiente. O Brasil não tem apresentado contribuições significativas neste campo de investigação, que permanece incólume, intacto, praticamente intocado. Praticamente inexistem artigos seminais com repercussão ou obras nacionais de referência sobre a inclusão de autistas no mercado laboral sob a ótica da gestão. Tampouco pode hoje ser constatada produção acadêmica nacional que aborde a inclusão na escola em áreas como psicologia e educação, as quais têm ignorado os ambientes de trabalho dos autistas. (LEOPOLDINO, 2015, p. 854)

Assim, a integração social de pessoas deficientes é extremamente negligenciada e, entre as narrativas sobre a desigualdade que se expressam no corpo, os estudos sobre deficiência foram os que mais tardiamente surgiram no campo das ciências sociais e humanas (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009).

Tendo em conta que uma sociedade formulada para atender às necessidades de um seletivo grupo de pessoas cria problemas estruturais indissolúveis, a luta pela integração social é, portanto, um dos maiores desafios impostos aos PCDs. Tal integração, se realizada de forma efetiva, seria, então, um conceito conglobado que inegavelmente envolveria saúde e trabalho:

O primeiro e fundamental direito do homem, consagrado em todas as declarações internacionais, é o direito à vida, suporte para existência e gozo dos demais direitos. Entretanto, não basta declarar o direito à vida sem assegurar os seus pilares básicos de sustentação: o trabalho e a saúde. (OLIVEIRA, 2011, p. 102)

#### **1.4. Meio ambiente do trabalho: o trabalho se adapta ao trabalhador**

Dentro do entendimento de que a deficiência se constitui não como dado ontológico pré-definido e sim enquanto conceito resultante de uma construção sócio-histórica elaborada de acordo com finalidades específicas, há de ser feito um apanhado histórico-normativo a respeito

da forma que a legislação reconheceu as excepcionalidades de trabalhadores PCDs frente ao tratamento convencionado àqueles normotípicos. Nesse âmbito, socorre-se à noção de meio ambiente do trabalho enquanto base de auxílio para traçar uma reflexão acerca das diferentes compreensões e possibilidades de adaptação.

Até 1947, a OMS definia saúde a partir de um critério negativo, ou seja, pela ausência de doença. Nesse ano, contudo, há uma mudança de paradigma e, a partir de então, adere-se a um conceito positivo de saúde, no qual também são abrangidos fatores como o bem-estar emocional, físico e psíquico, pensando o ser humano, assim, de forma global. Tal transformação nos conceitos adotados pela Organização evidencia a função primordial atribuída ao Direito do Trabalho: a proteção à saúde e integridade do trabalhador, de forma que o trabalho se adapta ao trabalhador, e não inverso.

A Constituição Federal, por sua vez, ao assumir que o meio ambiente do trabalho é formado por diversos fatores que influenciam na saúde física e mental do trabalhador, exige um meio ambiente sadio e equilibrado (art. 225).

O assunto também é tratado nas convenções da Organização Internacional do Trabalho, especialmente nas convenções 148 (proteção dos trabalhadores contra risco de contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho), 155 (segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente do trabalho em geral), 161 (diretrizes para orientar os serviços de saúde e a segurança do trabalho), 167 (convenção sobre a saúde e a segurança na construção) e 187 (sobre o quadro promocional para segurança e saúde no trabalho).

A temática ainda é abordada na norma infraconstitucional, uma vez que a Lei nº 6.938/81 (Lei de Política Nacional do Meio Ambiente), define a poluição como sendo a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que, direta ou indiretamente, prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população (art. 32, inciso III) e o poluidor como a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental (art. 32, inciso IV). A lei não menciona de forma expressa o meio ambiente laboral como alvo de sua proteção, mas, de acordo com MELO (2004, p. 32), não há dúvidas de que se insere no conceito supramencionado a degradação do meio ambiente do trabalho que prejudique ou coloque em risco a saúde, a vida e a integridade física dos trabalhadores.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por sua vez, prevê diversas disposições acerca da segurança e da medicina do trabalho, destacando-se os artigos 156<sup>3</sup>, 157<sup>4</sup>, 158<sup>5</sup>, 161<sup>6</sup>, 184<sup>7</sup> e 201<sup>8</sup>.

No entanto, o conceito legal de meio ambiente do trabalho peca ao restringir, em sua grande maioria, a dimensão labor-ambiental aos fatores físicos, químicos e biológicos, negligenciando outras interações de suma importância na ambiência laboral, como as interações psicossociais (MARANHÃO, 2016, p. 94-95).

Na proposta conceitual de meio ambiente do trabalho apoiada por Rocha (2013), Maranhão (2016), Cláudio Brandão (2015) e Santos (2010), formulada a partir de uma perspectiva crítica, todo o conjunto de fatores que se relacionam com o labor do empregado, envolvendo elementos materiais e imateriais, constituiriam a composição de uma estrutura sistêmica ambiental. A saúde mental do trabalhador, aqui, ocupa o mesmo espaço que a saúde física:

O meio ambiente do trabalho não está, como se sabe, adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce as suas atividades. Ele é definido por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais) de trabalho de uma pessoa. [...] O conceito de meio ambiente do trabalho deve abranger, sobretudo, as relações interpessoais (relações subjetivas), principalmente as hierárquicas e subordinativas, pois a defesa desse bem ambiental espalha-se, em primeiro plano, na

---

<sup>3</sup> Art. 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição: I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho; II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias; III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

<sup>4</sup> Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

<sup>5</sup> Art. 158 - Cabe aos empregados: I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. III - conhecer, em segunda e última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho em matéria de segurança e higiene do trabalho.

<sup>6</sup> Art. 161 - O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

<sup>7</sup> Art. 184 - As máquinas e os equipamentos deverão ser dotados de dispositivos de partida e parada e outros que se fizerem necessários para a prevenção de acidentes do trabalho, especialmente quanto ao risco de acionamento acidental.

<sup>8</sup> Art. 201. As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas com a aplicação da multa prevista no inciso I do caput do art. 634-A.

totalidade de reflexos na saúde física e mental do trabalhador. Conclui-se, nesse sentido, que o meio ambiente de trabalho engloba o espaço e as condições físicas e psíquicas de trabalho, com ênfase nas relações pessoais. O conceito abrange a relação do homem com o meio (elemento espacial de viés objetivo) e a relação do homem com o homem (elemento social de viés subjetivo). Trata-se, assim, de uma dinâmica complexa de múltiplos fatores, não se restringindo, somente, a um espaço geográfico delimitado e estático. (CAMARGO; MELO, 2013, p. 26)

Problemas psíquicos decorrentes das relações de trabalho recebem, portanto, a devida importância nesta abordagem do conceito de meio ambiente do trabalho:

Com efeito, de início, imaginava-se que somente os elementos ambientais propriamente ditos eram aptos a uma tal nocividade (v.g., fatores físicos, químicos e biológicos). No fluir dos anos, porém, houve firme convencimento de cientistas e estudiosos no sentido de que determinadas formas de organização do trabalho geram, *tout court*, sofrimento e adoecimento. Mais recentemente, tem ganhado destaque o combate a problemas psíquicos decorrentes da péssima qualidade dos relacionamentos humanos travados no contexto laborativo entre colegas de trabalho e superiores hierárquicos. (MARANHÃO, 2016, p. 88)

Inspirado em tal definição, o art. 3º, alínea “e”, da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (1983), ao dispor que o “termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”, sendo que tal Convenção foi expressamente incorporada ao ordenamento jurídico pátrio por meio do Decreto nº 1.254/1994 (BRASIL, 1994).

Nesse sentido, Garcia (2019, p. 25), ao abordar a questão do meio ambiente equilibrado, preceitua que a garantia de condições decentes de trabalho envolve a transformação do ambiente laboral em um local acessível aos trabalhadores com deficiência:

Compete às empresas garantir condições decentes de trabalho, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada, em condições de liberdade, equidade e segurança, com iniciativas para:  
I – manter ambientes e locais de trabalho acessíveis às pessoas com deficiência, mesmo em áreas ou atividades onde não há atendimento ao público, a fim de que tais pessoas encontrem, no ambiente de trabalho, as condições de acessibilidade necessárias ao desenvolvimento pleno de suas atividades [...] (GARCIA, 2019, p. 25)

Ainda, segundo as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, cabe às empresas combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias (art. 8.º do Decreto 9.571/2018). Assim:

A responsabilidade do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais deve ser pautada, entre outras, pelas seguintes diretrizes: garantia de



condições de trabalho dignas para seus recursos humanos, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada e em condições de liberdade, equidade e segurança, com estímulo à observância desse objetivo pelas empresas; combate à discriminação nas relações de trabalho e promoção da valorização da diversidade; promoção e apoio às medidas de inclusão e de não discriminação, com criação de programas de incentivos para contratação de grupos vulneráveis; estímulo à negociação permanente sobre as condições de trabalho e a resolução de conflitos, a fim de evitar litígios; aperfeiçoamento dos programas e das políticas públicas de combate ao trabalho infantil e ao trabalho análogo à escravidão (art. 3.º, incisos XI a XV, do Decreto 9.571/2018). (GARCIA, 2019, p. 25)

Ney Maranhão (2016) define que o meio ambiente do trabalho, para além do estrito local de trabalho, abrangeria, igualmente, os instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas, bem como a própria “maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho”, referindo-se às questões atitudinais que permeiam a relação laboral. O autor, ainda, define a importância da interação entre ambiente e trabalho:

Dentre todas as dimensões jusambientais, parece-nos que a mais social e humana é mesmo a dimensão ambiental laboral, porque nela o homem é exposto mais diretamente, em sua saúde, segurança e dignidade. (MARANHÃO, 2016, p. 85)

Além disso, o autor expõe a importância de um conceito de ambiente laboral que gire em torno do trabalhador ao invés do trabalho:

Com efeito, o clássico conceito de meio ambiente laboral, assentado no senso comum que o reduz à noção de local de trabalho, é uma construção cuja pedra angular é o trabalho. Isso só reforça nossa convicção de que o desafio atual está em erigir um conceito de labor-ambiente que, efetivamente, gire em torno do trabalhador e não do trabalho. Um conceito de meio ambiente laboral, para ser mais preciso, que esteja alicerçado na primorosa ideia de dignidade humana. Durante muito tempo, por exemplo, imperou a concepção de que cabe ao homem se adaptar ao trabalho. Todavia, à luz das regras da ergonomia, consagra-se, hoje, o pensamento inverso: é o trabalho que deve se adaptar ao homem. Esse é um bom exemplo do alvissareiro giro humanístico que se tem emprestado ao tema. (MARANHÃO, 2016, p. 106)

São, pelo menos, três as dimensões passíveis de análise no meio ambiente do trabalho: o ambiente, a técnica e o ser humano.

[...] enquanto o meio ambiente natural cuida da flora e da fauna; o meio ambiente cultural cuida da cultura e dos costumes do povo; o meio ambiente artificial cuida do espaço construído pelo homem; o meio ambiente do trabalho preocupa-se diretamente com a vida do homem que trabalha, do homem que constrói a nação, do homem que é o centro de todas as atrações do universo. Portanto, se é para comparar os aspectos do meio ambiente entre si [...], a importância maior há de ser dada ao meio ambiente do trabalho, porque enquanto nos outros o ser humano é atingido mais indiretamente,

neste, o homem é direta e imediatamente afetado pelas consequências danosas. (MELO, 2013, p. 304)

Assim, podemos entender que o trabalhador integra a estrutura do meio ambiente de trabalho, ao mesmo tempo em que é afetado por ela. Desse modo, o ser humano é, no contexto laboral, funcionalmente objeto de direito, embora também seja um genuíno sujeito de direito, se configurando, portanto, em um *fator compositivo de uma estrutura sistêmica ambiental* (MARANHÃO, 2016).

Ney Maranhão elenca os fatores de risco encontrados no meio laboral, deixando claro que tal organização não promove uma separação rígida, levando em conta que estas se imbricam e se correlacionam profundamente. A divisão foi promovida em três categorias: as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações interpessoais do trabalho.

As condições de trabalho (interação do homem/ambiente) seriam os elementos criados a partir da visão mais clássica que concebe o meio ambiente do trabalho e, sinteticamente, dizem respeito à incidência dos clássicos elementos físicos, químicos e biológicos, além das condições estruturais, arquitetônicas e de mobiliário do local de trabalho. Este campo está atrelado à saúde física dos trabalhadores. Sobre a redução ao conceito às condições físico-químico biológicas, conforme ilustrado:

O perigo, aqui, estaria em correr o risco de transmitir a falsa percepção jurídica de que o ente labor-ambiental não tocaria à realidade daqueles que, por exemplo, “prestam serviço sem definição de endereço, como os motoristas de ônibus, os carteiros, os vendedores externos, os entregadores de produtos etc”. (SANTOS, 2010, p. 37), e que, exatamente por força dessa especial circunstância, estariam alheios ao maravilhoso plexo protetivo *jusambiental* que deflui de nossa Carta Constitucional. Nada estaria tão equivocado. (MARANHÃO, 2016, p. 98)

A organização do trabalho (relação homem/técnica), por sua vez, diz respeito ao arranjo técnico-organizacional estabelecido para a execução do trabalho e está ligada à ideia de situação de trabalho, com ênfase na saúde psicofísica dos trabalhadores. A organização engloba fatores ligados (i) às normas de produção; (ii) ao modo de produção; (iii) ao tempo do trabalho; (iv) ao ritmo de trabalho; (v) ao conteúdo das tarefas; (vi) à jornada de trabalho; (vii) à remuneração do trabalho; (viii) ao conhecimento do trabalho; (ix) às técnicas de gerenciamento do trabalho; (x) às técnicas de cobrança de resultados (MARANHÃO, 2016).

Por fim, temos os elementos compostos pelas relações interpessoais (relação homem/homem), intrinsecamente ligados à ideia de convivência de trabalho, com ênfase na saúde mental dos trabalhadores. A qualidade das interações socioprofissionais travadas no cotidiano do trabalho (aqui, convém lembrar sobre os prejuízos à sociabilidade em indivíduos autistas), em todos os níveis, hierárquicos ou não, reflete diretamente na saúde do trabalhador. Essa dimensão labor-ambiental envolve questões muitíssimo relevantes, ligadas, por exemplo, à prática de assédio, discriminação, exploração e outras manifestações de violência no trabalho, bem como ao necessário suporte social erigido no contexto laborativo.

Em síntese, essa modificação de paradigma traz ao Direito do Trabalho uma função primordial, a de promover a proteção à saúde e à integridade do trabalhador.

## II. VOZES AUTISTAS: CONSIDERAÇÕES DE TRABALHADORES DO ESPECTRO AUTISTA ACERCA DE SENSORIALIDADES E OUTRAS EXPERIÊNCIAS

### 2.1. Notas metodológicas

Como explicitado na Introdução, a espécie metodológica a ser empregada nesta pesquisa é o modelo do tipo exploratório e descritivo, utilizando-se de fontes bibliográficas, documentais e dados empíricos. A fonte empírica, por sua vez, é integrada por dados reais e concretos, coletados no dia a dia das relações humanas e sociais. O dado empírico é fundamental nas várias disciplinas do grupo das ciências humanas, como a sociologia, a antropologia, a história, a psicologia. Essas ciências começam por descrever os fatos do universo escolhido para pesquisar, com o objetivo de, num segundo momento, estabelecer conclusões generalizantes.

Para realizar a segunda parte da presente pesquisa, empregou-se a abordagem conjugada do método quantitativo com o qualitativo, ao trabalhar com dados mediante questionário virtual aplicado a autistas que, em um segundo momento, será analisado comparativamente, envolvendo a percepção da pesquisadora sobre a realidade.

O procedimento quantitativo, como está no próprio nome, considera fundamental a quantidade de dados, tanto na fase da coleta como na etapa da organização. Na fase do levantamento de dados, utiliza a estatística, dentre outras técnicas quantitativas. Na fase do tratamento dos dados, o pesquisador faz o cálculo dos percentuais a partir de variáveis de antemão definidas.

O método quantitativo oferece maior segurança na manipulação dos dados e, conseqüentemente, maior certeza nas conclusões extraídas. O método qualitativo, em contrapartida, consiste em interpretações e avaliações de fatos e dados que, pela sua natureza, são avessos à quantificação. São estes os dados inerentes ao comportamento humano e que dizem respeito às motivações, aos sentidos, aos desejos, às rejeições, às valorações, às crenças e assim por diante (FONSECA, 2009, p. 45).

Por se tratar de um meio prático de coleta de dados, no campo empírico, utilizou-se a ferramenta online gratuita Formulários Google, também conhecida como *Google Forms*. O formulário foi disponibilizado em alguns grupos direcionados ao público autista, como o

Coletivo Autista da UFRJ e os grupos disponibilizados na plataforma digital *Facebook*, chamados “Autismo/Espectro/São Paulo”, “Vida no Espectro (Grupo de Autistas)”, “Espectro Autista Brasil”, “Superdotação e Asperger (TEA) e Dupla Excepcionalidade”, “Adultos Autistas, ND, TDAH e Amigos”, “Jovens Autistas Aspergers” e “Mulheres Autistas BR”.

Ao todo, foram 74 entrevistados e, destes, 61 possuíam o diagnóstico fechado para TEA, com o devido laudo médico. A análise partirá, portanto, dos 61 trabalhadores autistas formalmente diagnosticados.

O envio do formulário para o levantamento dos dados ocorreu entre os dias 03 de maio de 2022 e 15 de maio de 2022. O questionário era composto por 9 questões, sendo 3 abertas e 6 fechadas. Considerando que questões fechadas podem ser quantificadas, serão utilizados gráficos para apresentar a porcentagem de seus resultados.

Em relação às questões abertas, viu-se que as respostas apresentavam semelhanças entre si, de maneira que seria possível organizá-las em pequenos grupos. Desse modo, elas serão apresentadas em tabelas cujas linhas foram nomeadas com sua principal característica em comum, seguidas por uma coluna que apresenta o número de respostas pertencentes a tal grupo, e pelo menos duas respostas dos próprios entrevistados que foram consideradas como mais pertinentes para exemplificar cada um.

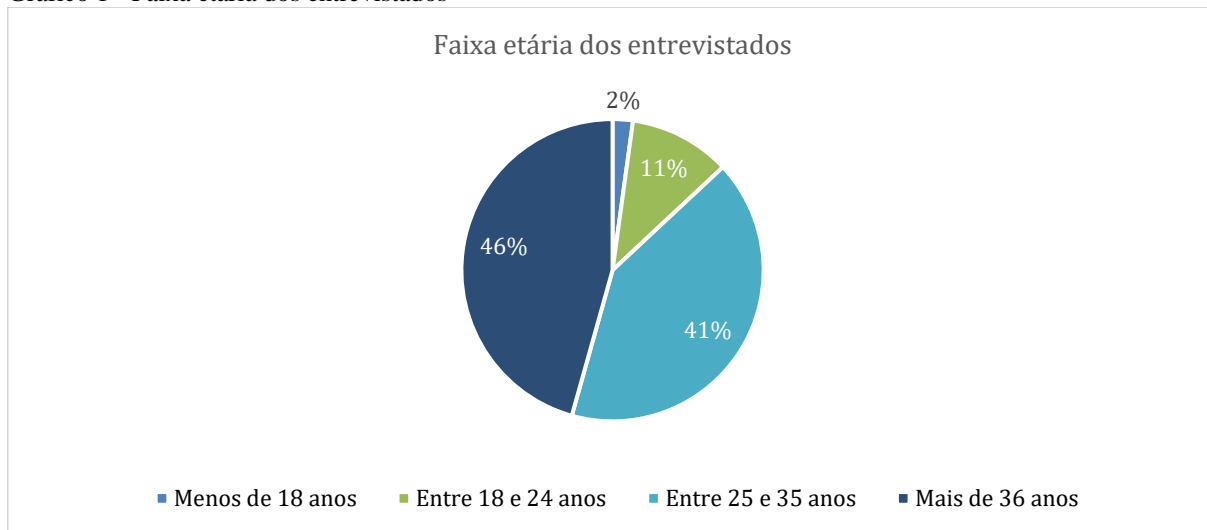
## **2.2. Perfil dos entrevistados**

Foi feito um levantamento do perfil dos entrevistados com perguntas introdutórias, apresentadas antes das questões fechadas e abertas em si. Por envolverem detalhes sobre os atuais vínculos empregatícios de alguns dos entrevistados, as contribuições foram anônimas e os nomes informados, de modo opcional, foram considerados apenas para fins de registro.

Inicialmente, com uma pergunta de preenchimento obrigatório, houve o levantamento das idades dos entrevistados, cuja faixa etária predominante foi a de mais de 36 anos, abrangendo 46% dos respondentes. Além disso, avalia-se que apenas 2% dos entrevistados são menores de idade; 11% possui entre 18 e 24 anos; e 41% possui entre 25 e 35 anos. É possível concluir,

portanto, que o questionário foi respondido, em sua maior parte, por indivíduos considerados adultos, mais precisamente 98% deles.

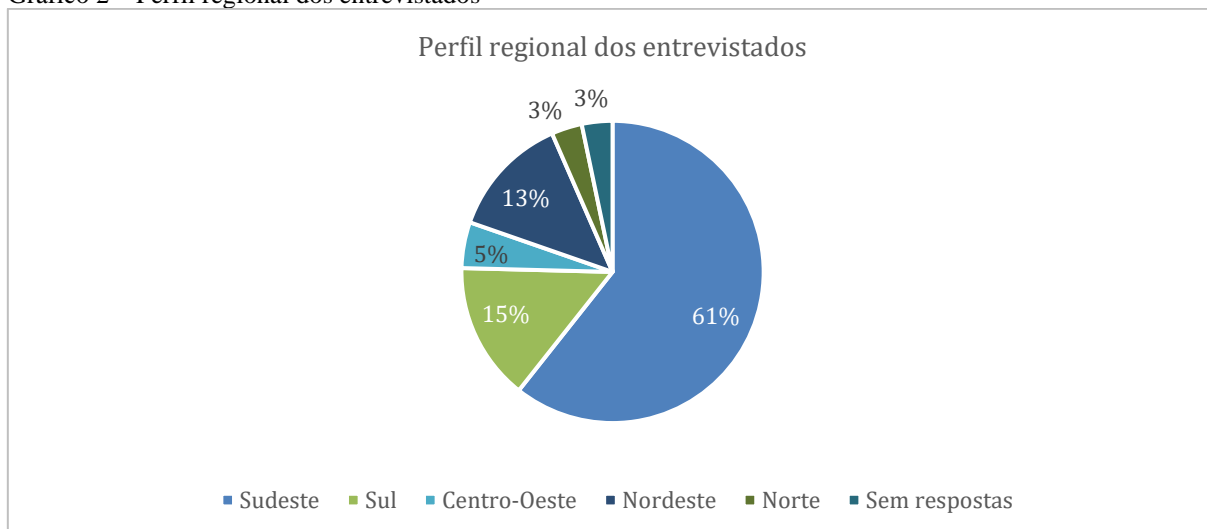
Gráfico 1 - Faixa etária dos entrevistados



Fonte: elaborado pela autora (2022).

Sobre a pergunta feita acerca da regionalidade, de preenchimento opcional, foi possível auferir que 61% dos entrevistados residem na região Sudeste do país; 15% na região Sul; 13% na região Nordeste; 5% na região Centro-Oeste; 3% na região Norte; e, por fim, houve 3% de abstenções.

Gráfico 2 – Perfil regional dos entrevistados



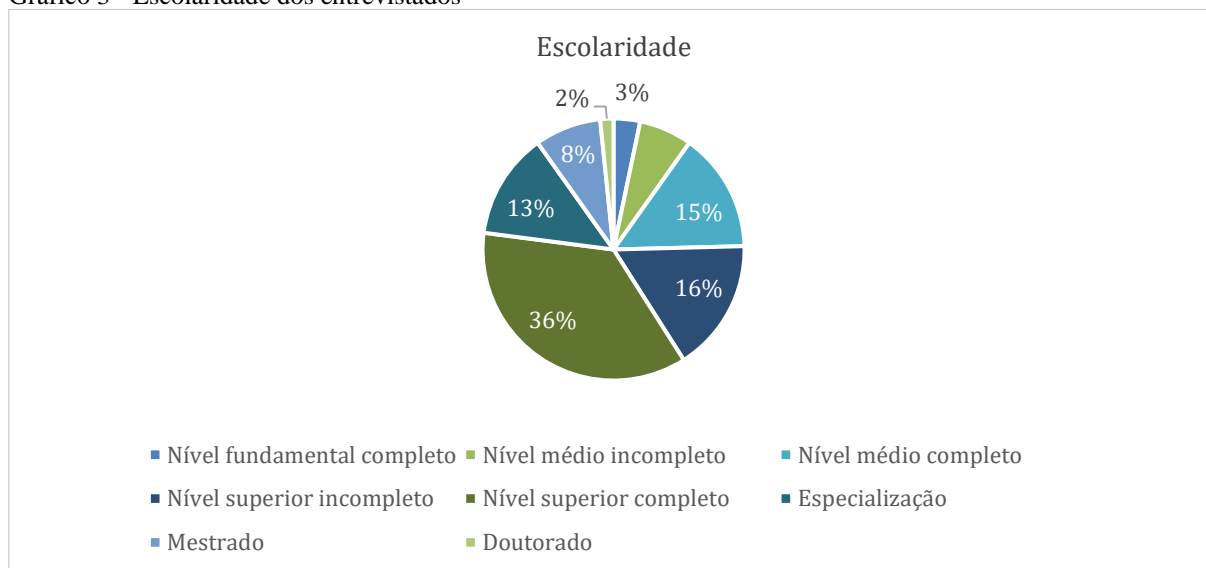
Fonte: elaborado pela autora (2022).

Por mais que o TEA seja diagnosticado quatro vezes mais no gênero masculino (DSM-V, 2014), contrariando as estatísticas, 75% dos entrevistados são do gênero feminino. Dessa forma, não foi possível avaliar ou constatar, assim, diferenciações de gênero entre trabalhadores e trabalhadores autistas.

Quanto ao nível de escolaridade dos entrevistados, confere-se que 36% dos respondentes, a maioria, possui o nível superior completo. Calcula-se que, em seguida, 16% dos entrevistados possui o nível superior incompleto; 15% possui nível médio completo; 13% possui especialização (pós-graduação *stricto sensu*); 8% o mestrado; 7% o nível médio incompleto; 3% o nível fundamental incompleto e 2% o doutorado.

Desse modo, é permitido afirmar que a maioria dos entrevistados, pelo menos 59% deles, compõe uma massa de profissionais com qualificação de mercado.

Gráfico 3 - Escolaridade dos entrevistados

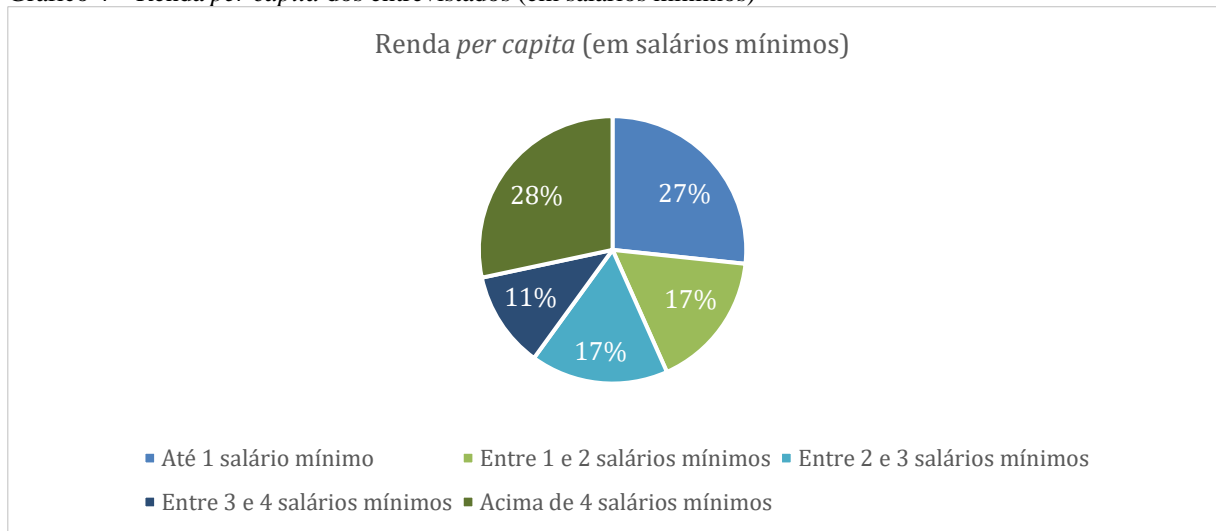


Fonte: elaborado pela autora (2022).

Sobre a renda *per capita*, pergunta de preenchimento obrigatório, dois grupos díspares quase empataram na posição de predominância do perfil socioeconômico dos entrevistados: 28% dos respondentes auferem mais de 4 salários mínimos mensais e 27% auferem menos de 1 salário mínimo mensal.

Cabe destacar, também, que 100% dos entrevistados com apenas o ensino fundamental completo possuem uma renda *per capita* mensal menor que a de 1 salário mínimo.

Gráfico 4 – Renda *per capita* dos entrevistados (em salários mínimos)



Fonte: elaborado pela autora (2022).

Quanto à ocupação dos entrevistados, revela-se que a predominância é a de servidores públicos (28%), seguida do empate com a porcentagem de trabalhadores autistas desempregados (25%) e empregados de empresas privadas (25%). Logo após, temos, residualmente, uma parcela de estudantes (8%), seguidos pela mesma quantidade de entrevistados autônomos (6%) e de empregados de empresas públicas (6%), e apenas 2% de entrevistados aposentados.

### 2.3. Questões fechadas

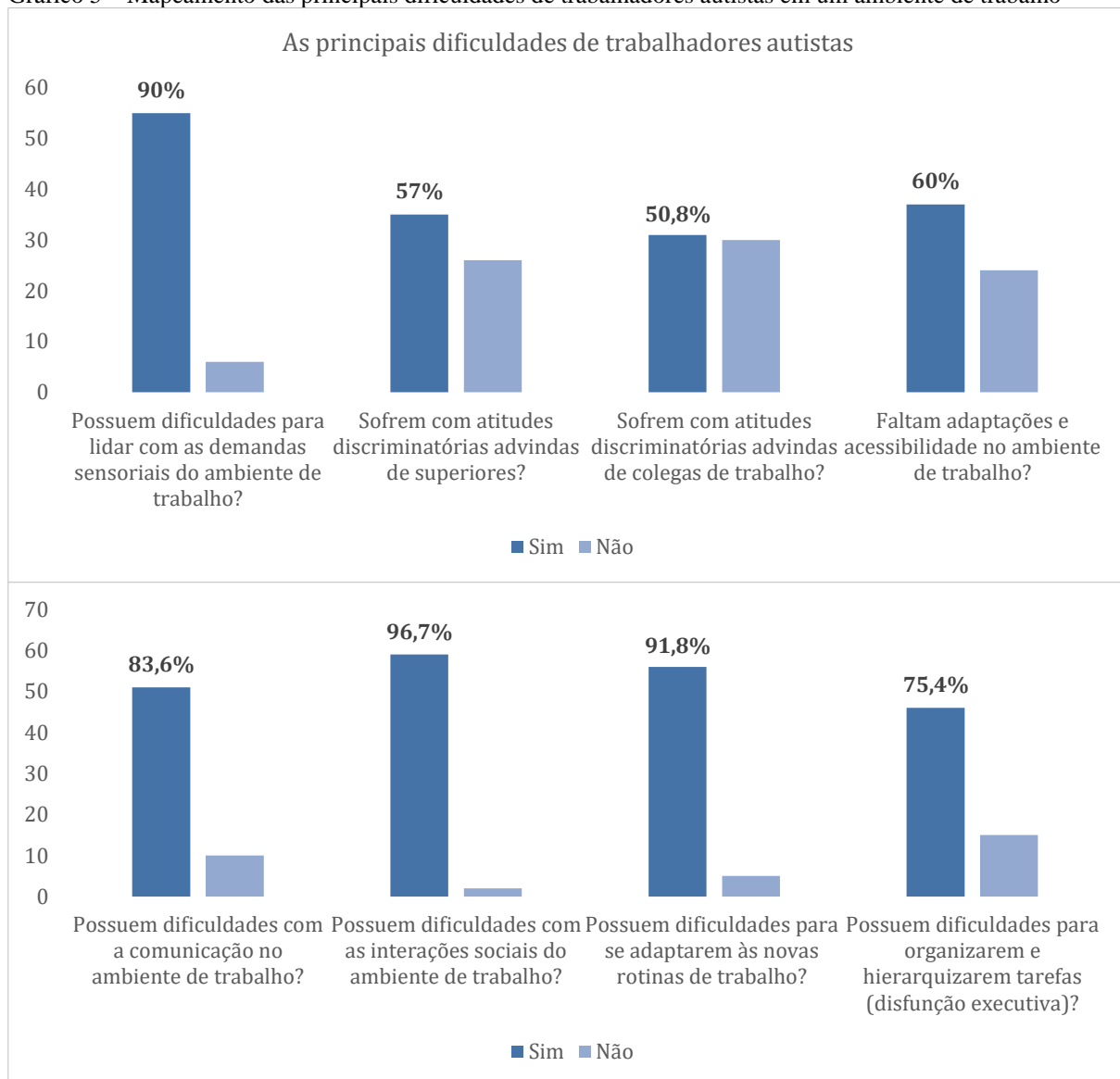
A primeira questão fechada versava sobre as principais dificuldades identificadas por trabalhadores autistas em um ambiente laboral.

Vale dizer que foi apresentado um rol prévio para que o trabalhador se manifestasse sobre cada um deles. O rol foi: i) dificuldade para lidar com as demandas sensoriais do ambiente de trabalho; ii) discriminação advinda de superiores; iii) discriminação advinda de colegas de trabalho; iv) falta de acessibilidade ou adaptações no ambiente trabalho; v) a dificuldade de comunicação no ambiente de trabalho; vi) dificuldade na interação social; vii) dificuldade para se adaptar às novas rotinas de trabalho; e viii) dificuldade para organizar e hierarquizar tarefas (disfunção executiva).



As principais dificuldades identificadas pelos trabalhadores autistas foram, em primeiro lugar, as interações sociais no ambiente de trabalho (96,7%), seguidas pelas dificuldades de adaptarem-se às novas rotinas de trabalho (91,8%) e de lidarem com as demandas sensoriais de um ambiente de trabalho (90%):

Gráfico 5 – Mapeamento das principais dificuldades de trabalhadores autistas em um ambiente de trabalho



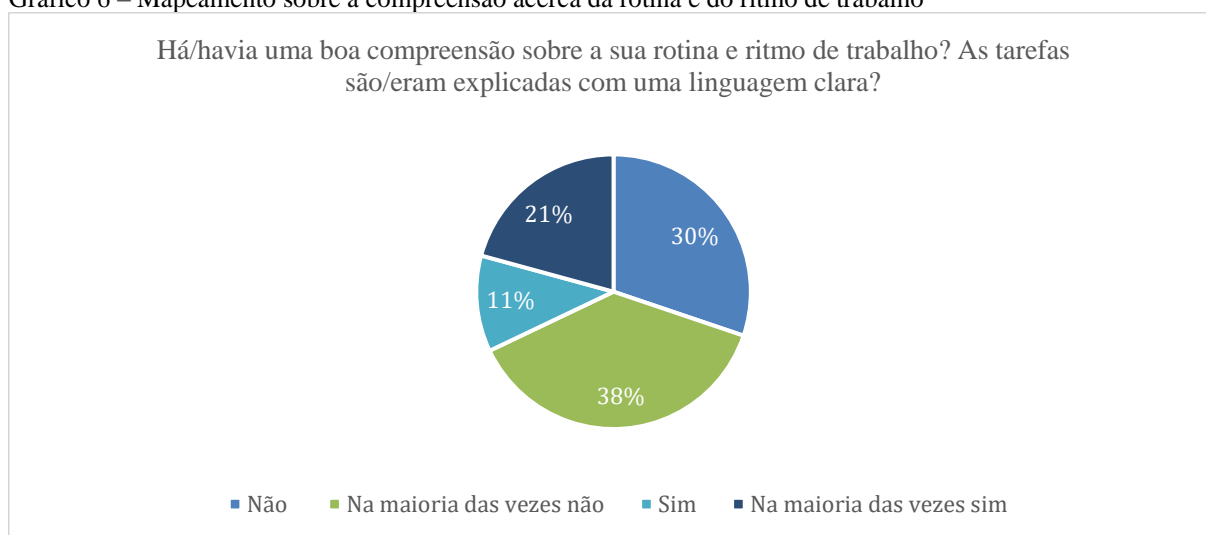
Fonte: elaborado pela autora (2022).

Verifica-se que 80% dos entrevistados desempregados, 81,2% dos entrevistados com a renda *per capita* menor que a de 1 salário mínimo mensal e 91,6% dos entrevistados que possuem renda *per capita* entre 1 a 2 salários mínimos mensais alegaram ter dificuldades para lidar com as demandas sensoriais de um ambiente de trabalho.

Já quanto aos entrevistados com renda *per capita* maior do que a de 4 salários mínimos mensais, em clara diminuição quando comparada à proporção anterior, 52,9% alegaram ter dificuldades para lidar com as demandas sensoriais de um ambiente de trabalho.

A segunda questão fechada dizia respeito à compreensão sobre a rotina e ritmo de trabalho, como metas, objetivos e prioridades: 68% destes trabalhadores autistas afirmaram que as tarefas do trabalho i. não eram ou ii. na maioria das vezes não eram explicadas com uma linguagem clara.

Gráfico 6 – Mapeamento sobre a compreensão acerca da rotina e do ritmo de trabalho

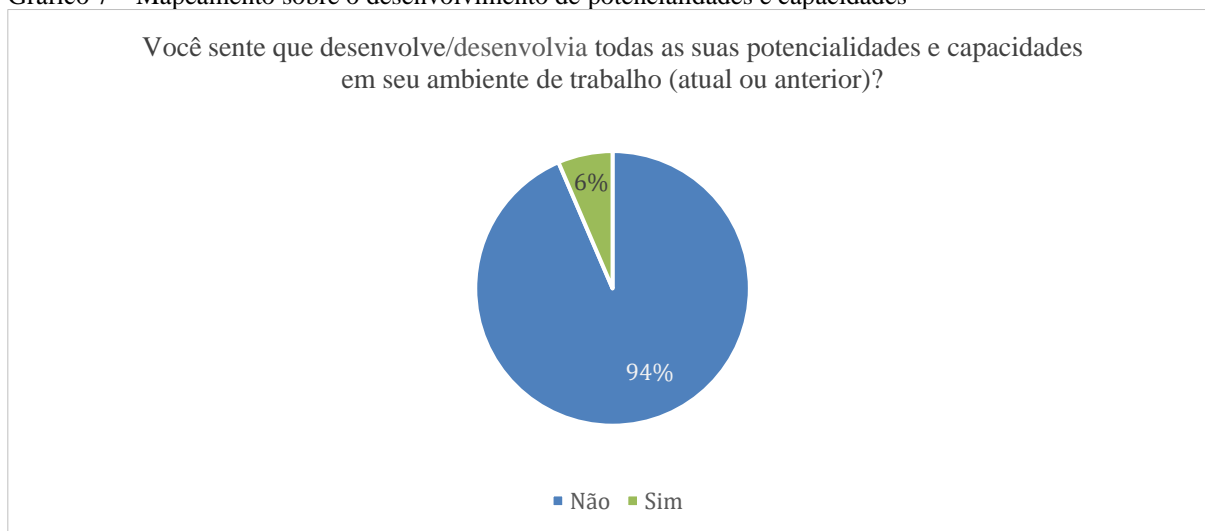


Fonte: elaborado pela autora (2022).

Sobre isso, dos entrevistados que auferem renda *per capita* menor que a de 1 salário mínimo mensal, 93,7% afirmaram que suas tarefas não eram/na maioria das vezes não eram explicadas com uma linguagem clara que reiteraram a incompreensão sobre suas rotinas de trabalho. Isso poderia justificar a situação de desemprego ou poderia se relacionar com as ocupações em atividades preponderantemente manuais que, por sua vez, acabam no mercado sendo menos valorizadas em termos salariais.

A terceira questão fechada questionava sobre as potencialidades e capacidades desenvolvidas no ambiente laboral: 94% dos entrevistados alegaram não desenvolver todas as suas potencialidades e capacidades em seus respectivos trabalhos.

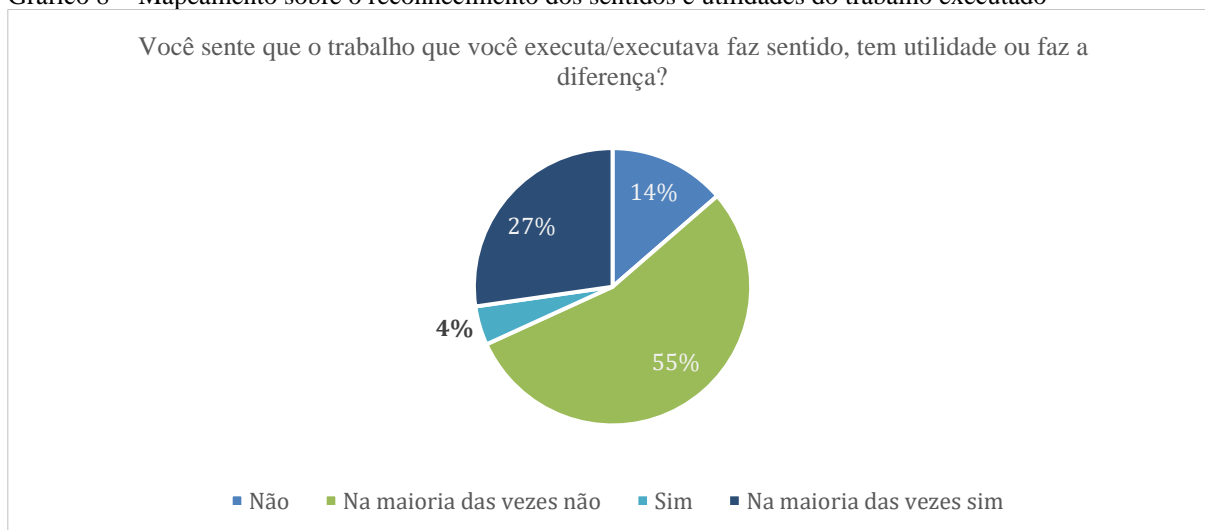
Gráfico 7 – Mapeamento sobre o desenvolvimento de potencialidades e capacidades



Fonte: elaborado pela autora (2022).

A quarta questão fechada dizia respeito ao reconhecimento da utilidade e do sentido no próprio trabalho executado: 69% dos entrevistados alegaram sentir que o trabalho que executam i. não tem sentido e utilidade ou ii. na maioria das vezes não tem sentido e utilidade.

Gráfico 8 - Mapeamento sobre o reconhecimento dos sentidos e utilidades do trabalho executado

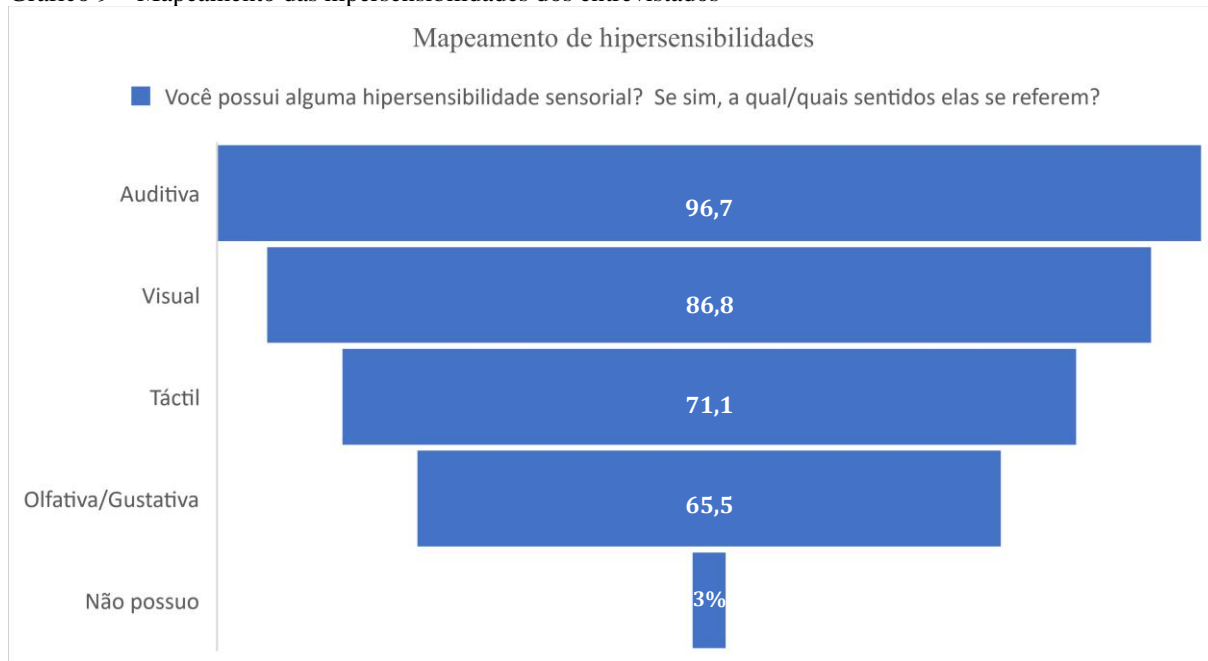


Fonte: elaborado pela autora (2022).

Dentre os entrevistados que auferem renda *per capita* menor que a de 1 salário mínimo mensal, 87,4% alegaram não desenvolver todas as potencialidades e capacidades dentro do ambiente laboral; 93,7% considera não haver boa compreensão sobre sua própria rotina e ritmo de trabalho; e 56% não vê sentido ou utilidade no trabalho que exerce.

A quinta pergunta fechada dizia respeito a um mapeamento das desordens sensoriais que mais acometem estes trabalhadores:

Gráfico 9 – Mapeamento das hipersensibilidades dos entrevistados



Fonte: elaborado pela autora (2022).

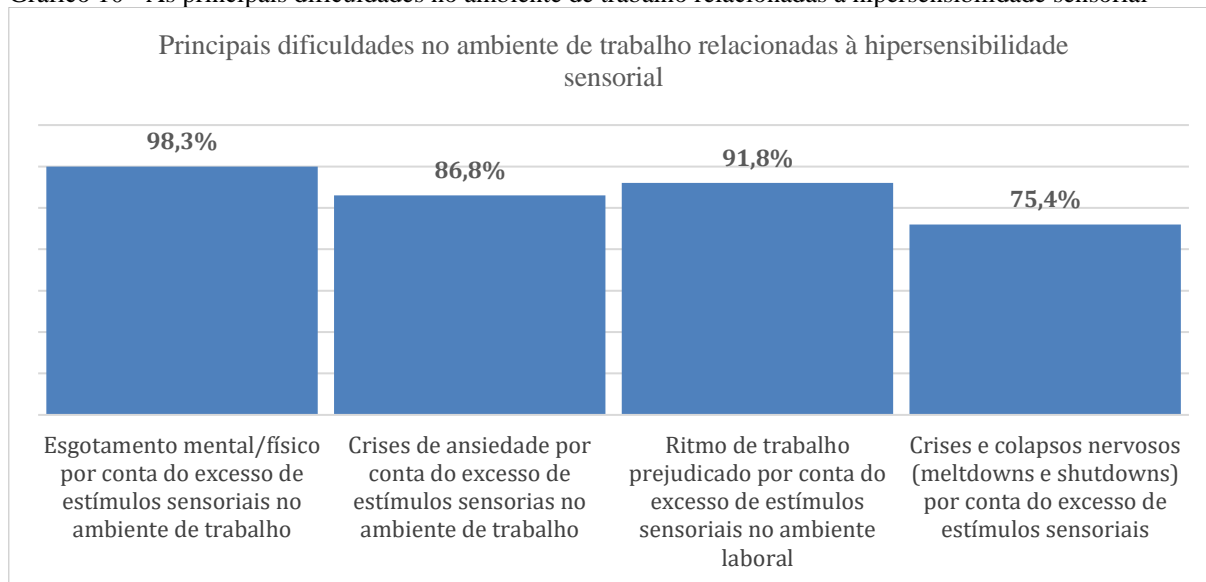
A pesquisa revelou a predominância da hipersensibilidade auditiva (com 96,7%), seguida da hipersensibilidade visual (com 86,8%), da táctil (com 71,1%) e da olfativa/gustativa (65,5%). Apenas dois trabalhadores (3%) alegaram não possuir estas desordens sensoriais, o que pode demonstrar que as desordens sensoriais são um problema que abrange a grande maioria de trabalhadores do Espectro Autista.

Convém destacar que 100% dos entrevistados desempregados possuem hipersensibilidade auditiva. Todos os entrevistados desempregados também acumulam duas ou mais hipersensibilidades: 86% visual; 73% táctil; e 66,6% olfativa/gustativa.

Além disso, dentre os entrevistados que auferem renda *per capita* menor que a de 1 salário mínimo mensal, 100% também possui hipersensibilidade auditiva, além de um acúmulo de duas ou mais hipersensibilidades sensoriais: 81,25% visual; 75% com táctil; e 62,5% olfativa.

A sexta e última questão fechada referia-se a um mapeamento das principais consequências, manifestadas em um ambiente de trabalho, das dificuldades advindas de hipersensibilidades sensoriais.

Gráfico 10 - As principais dificuldades no ambiente de trabalho relacionadas à hipersensibilidade sensorial



Fonte: elaborado pela autora (2022).

Enfim, verificou-se que as dificuldades relacionadas à hipersensibilidade sensorial se espalham nas diferentes faixas salariais e nas esferas públicas e privadas.

### 2.3. Questões abertas

Inicialmente, cumpre destacar que todas as questões abertas não eram de preenchimento obrigatório. Sendo assim, a primeira questão aberta pedia para que os entrevistados, se assim desejassem, mencionassem barreiras e problemas que enfrentaram em seus respectivos ambientes laborais (identificação de barreiras); a segunda questão questionava os entrevistados sobre sugestões de possíveis mudanças adaptativas que auxiliassem na acessibilidade do trabalhador autista, envolvendo ou não a questão da sensorialidade (identificação dos principais recursos adaptativos); e a terceira e última questão questionava os entrevistados acerca de sugestões de possíveis medidas para sanar ou amenizar os problemas advindos de demandas sensoriais (identificação dos principais recursos adaptativos relacionados à sensorialidade).

Houve, aqui, uma uniformidade entre as respostas dos entrevistados nos questionamentos abertos, o que possibilita dividir a análise em alguns grupos. Desse modo, elas serão

apresentadas em tabelas cujas linhas foram nomeadas com sua principal característica em comum, seguidas por uma coluna que apresenta o número de respostas pertencentes a tal grupo, e pelo menos duas respostas dos próprios entrevistados que foram consideradas como mais pertinentes para cada um.

### 2.3.1. Identificação de barreiras

A primeira questão aberta pretendia identificar as principais barreiras enfrentadas pelos trabalhadores entrevistados, pedindo para que eles, se assim desejassem, mencionassem barreiras e problemas que enfrentaram em seus respectivos ambientes laborais. Ainda, tendo em vista que a questão contou com a participação de 41 trabalhadores formalmente diagnosticados, o levantamento de dados desta questão se baseará neste universo.

Tabela 1 – Mapeamento das principais barreiras enfrentadas por trabalhadores autistas

<b>Barreiras</b>	<b>Quantidade de entrevistados que destacaram a barreira em referência</b>	<b>Amostras exemplificativas</b>
Atitudinais		“[...] assédio moral em virtude do TEA (ameaça em reprovar no estágio probatório, entre outras coisas)” (E. 65)
	32 entrevistados (78%)	“Todos começavam a me olhar quando eu tinha estereotípias” (E. 74)
		“Falta de compreensão com sobrecarga [sensorial], assédio moral, até que fiquei depressiva, não aguentava mais ir ao trabalho, e fui demitida.” (E. 27)
Nas comunicações e na informação		“Sou professor da UFRJ e antes de receber o diagnóstico sofri assédio moral por não entender situações sociais do trabalho.” (E. 17)
	28 entrevistados (68%)	“Falta de empatia por parte de colegas de trabalho. Preconceito. Barulho.” (E. 36)
		“O uso frequente de ironia e sarcasmo no ambiente de trabalho faz com que eu não compreenda parte do que está sendo dito.” (E. 70)

Sensoriais ou urbanísticas		“[...] não apenas no trabalho, mas sempre que muitas pessoas estão interagindo e rindo alto eu começo a ter dissociação, minha mente fica dispersa e fico olhando para o nada pq minha cabeça fica muito sobrecarregada que deixo de responder.” (E. 49)
	28 entrevistados (68%)	“[...] o excesso de estímulos me deixa tão exausta, a ponto de não conseguir sequer estudar mais, fazer outras tarefas domésticas e até cuidar direito de minha filha de 9a também TEA.” (E. 68)
		“Acredito que formato open space, muito adotado hoje em dia, é terrível para qualquer um com TEA. Eu não consigo lidar com conversas paralelas, pessoas passando a todo momento e o incessante som de digitação em teclados, cliques em mouse, passos e telefones tocando ou vibrando. [...] O toque físico não autorizado e inesperado, como cutucões, é algo frequente no ambiente de trabalho e que me faz mal, já que tenho questões com o tato.” (E. 70)

Fonte: elaborado pela autora (2022).

### 2.3.2. Identificação dos principais recursos adaptativos, envolvendo questões sensoriais ou não

A segunda questão aberta contou com a participação de 43 entrevistados e questionava sobre sugestões de possíveis mudanças adaptativas que auxiliassem na acessibilidade do trabalhador autista, envolvendo ou não a questão da sensorialidade (identificação dos principais recursos adaptativos).

O objetivo da questão era o de mapear outros possíveis entraves, além dos que envolveriam questões de sensorialidade.

Todavia, a principal sugestão de mudança foi a de implementação de adaptações relativas à hipersensibilidade sensorial, com 76,7% de adesão, empatando com a medida de promoção, dentro do ambiente de trabalho, de políticas antidiscriminatórias, de conscientização, acolhimento e disseminação de informação sobre o TEA.

Tabela 2 – Identificação das principais sugestões de recursos adaptativos

Adaptação sugerida pelos entrevistados	Quantidade de entrevistados que destacaram a adaptação em referência	Respostas exemplificativas dos entrevistados
--	--	--

Implementação de adaptações relativas à hipersensibilidade sensorial		“Sala adaptada para quem tem sensibilidade a barulhos.” (E. 41)
	33 entrevistados (76,7%)	“[...] disponibilidade de fone de ouvido que bloqueia som, ajuda para autista com coordenação motora prejudicada, farda sem etiqueta, um teclado mais silencioso [...]” (E. 49)
		“No meu caso, permitir o uso de fones abafadores ou com cancelamento ativo de ruídos [...]” (E. 70)
Promoção, dentro do ambiente de trabalho, de políticas antidiscriminatórias, de conscientização, acolhimento e disseminação de informação sobre o TEA		“Campanhas de conscientização para que os colegas e chefes NTs consigam aceitar e entender as particularidades de cada autista, não o julgando como preguiçoso, arrogante, mal educado, etc” (E. 6)
		“Linguagem clara, organização, sensibilização e conscientização quanto ao autismo.” (E. 56)
	33 entrevistados (76,7%)	“Talvez uma campanha de conscientização sobre o autismo ajudasse a entender o que sentimos.” (E. 61)
		“Criação de políticas de acessibilidade, com ampla participação da alta gestão, e campanhas internas. As medidas práticas (redução de barulho, alteração de lâmpadas brancas para amarelo, etc) não teriam adesão sem o aculturamento.” (E. 18)
Implementação de uma comunicação clara e objetiva, o que envolveria, também, as instruções na execução do trabalho		“Meu chefe usa bastante ironia e sarcasmo, às vezes quando pergunto algo pra ele consulto mais alguém pra saber se ele está sendo irônico ou se posso interpretar literalmente” (E. 13)
	28 entrevistados (65%)	“No setor anterior, tive problemas com chefe que falava as coisas nas entrelinhas e depois se frustrava comigo.” (E. 40)
		“Quando eu entrei nesse novo trabalho (estou em transição de carreira), uma das poucas coisas que pedi foi que as atividades e tarefas fossem mandadas de forma



		escrita, e no treinamento que estou recebendo é o que menos me dão. Fico muito perdida, e me sinto desamparada.” (E. 37)
		“[...] preciso de informações claras, se não fico sem entender o que querem que eu faça. Quando não entendo ficam olhando atravessado como se eu entendi e não quero fazer, ficam esperando que adivinhe as coisas e não falam claramente.” (E. 61)
Adesão de teletrabalho/home office/modelo híbrido	23 entrevistados (53,4%)	“[...] se possível, o ideal seria o home office ou um modelo híbrido.” (E. 70)
		“teletrabalho é uma das melhores adaptações [...]” (E. 15)
Adesão de rotinas concisas e bem definidas	17 entrevistados (39,5%)	“Rotinas claras e objetivas, compartilhar os resultados esperados dessas atividades e a razão delas existirem é algo que me ajuda.” (E. 16)
		“Rotinas são fundamentais, saber exatamente quais as tarefas, sem muitas surpresas, e evitar contato pessoal o tempo todo.” (E. 20)
Limitação ou moderação na intensidade de interações sociais diárias, incluindo reuniões de trabalho		“As reuniões com muitas pessoas ao mesmo tempo são os principais motivos de sobrecarga e os comentários do tipo "ela interage pouco, muito quieta" me deixam desconfortável” (E. 21)
	9 entrevistados (20,9%)	“Um problema recorrente que tenho no trabalho é o excesso de reuniões. Tanto quando atuava presencialmente como no trabalho remoto, cada reunião me sobrecarrega muito mais do que o trabalho que de fato faço e leva muito tempo para me recuperar de uma reunião. Outra questão é referente à necessidade de socialização para quem deseja crescer na carreira, já que aqueles que são mais presentes em reuniões e participam das atividades sociais da empresa tendem a ser melhor reconhecidos. [...]” (E. 62)

		“Um desafio muito grande é interagir com as equipes, vc entra em um ambiente geralmente muito agitado socialmente, as apresentações são tumultuadas, esse impacto inicial é assustador. Eu preferia conhecer o ambiente vazio, com o mínimo de pessoas possível e ser apresentado apenas para a minha equipe de trabalho direta, em vez de conhecer 50 pessoas no mesmo dia.” (E. 29)
Implementação de treinamento	6 entrevistados (14%)	“Teletrabalho, meta adequadas, treinamento” (E. 11)
Redução ou flexibilidade de jornada	4 entrevistados (9%)	“[...] redução de jornada também é extremamente relevante.” (E. 15) “Redução da carga horária de trabalho.” (E. 42)

Fonte: elaborado pela autora (2022).

### 2.3.3. Identificação dos principais recursos adaptativos envolvendo questões sensoriais

Já a terceira e última questão que, por sua vez, também contou com a participação de 43 trabalhadores, questionava os entrevistados acerca de sugestões de possíveis medidas para sanar ou amenizar os problemas advindos de demandas sensoriais (identificação dos principais recursos adaptativos relacionados à sensorialidade).

Tabela 3 – Identificação das principais sugestões de recursos adaptativos que envolvam questões sensoriais

Adaptação sugerida pelos entrevistados	Quantidade de entrevistados que destacaram a adaptação em referência	Respostas exemplificativas dos entrevistados
Permissão do uso de recursos como abafadores de ruídos, fones, fones com cancelamento ativo de ruídos e protetores auriculares.		“Permitir o uso de fones [com abafamento passivo ou cancelamento ativo de ruídos]” (E. 70)
	34 entrevistados (79%)	“Uso de protetor auricular. Boa gestão do barulho em local de trabalho.” (E. 7)
		“Fones de ouvido, abafadores e teletrabalho” (E. 38)

Um distanciamento razoável, como, por exemplo, o uso salas privativas, de locais mais isolados do restante dos colegas de trabalho ou de estações de trabalho divididas por baias de trabalho/implementação de baias de trabalho mais altas.		“Direito ao uso de equipamentos próprios a necessidade de cada um, direito a uma sala isolada, se assim o desejar.” (E. 6)
	30 entrevistados (69,7%)	“Viabilizar adaptações no ambiente de trabalho. Inclusive salas isoladas ou baias com divisórias altas e com limitação de pessoas circulando a volta.” (E. 23)
		“Já uso fones. Mas o ideal seria uma baia mais alta e isolada.” (E. 22)
Teletrabalho/home office		”Teletrabalho ou jornada híbrida” (E. 57)
	20 entrevistados (46,5%)	“[...] precisamos de mais opções de trabalho para home office (trabalhar em casa evitaria muitos problemas para o autista)” (E. 49)
Redução da luminosidade		“Não tive adaptações, mas luminosidade demasiada me “drena” mentalmente.” (E. 5)
	17 entrevistados (39,5%)	“[...] A redução da luminosidade seria um sonho...” (E. 66)
		“Acho que o mais importante é adequar iluminação e barulho [...]” (E. 19)
Um ambiente de trabalho com odores neutros		“Utilização de produtos de limpeza neutros.” (E. 55)
	10 entrevistados (23%)	“Ouvir o autista e entender suas dificuldades. Eu tenho uma sensibilidade olfativa muito acentuada, então cheiros de produtos de limpeza e comidas me deixam enjoada e com dores de cabeça.” (E. 53)

Fonte: elaborado pela autora (2022).

### **III. A INCLUSÃO E A ACESSIBILIDADE DE AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO: CONSIDERAÇÕES, POSSÍVEIS SOLUÇÕES E CRÍTICAS**

#### **3.1. Reflexões e interpretações acerca de sensorialidade e vivência autista em um ambiente laboral**

Como abordado no capítulo introdutório, o processo de compreensão de mundo de todos os seres humanos advém dos sentidos. Bogdashina (2003) chama este processo de “percepção”. Com efeito, “todo o nosso conhecimento é, portanto, o produto daquilo que vimos, ouvimos, cheiramos, comemos e tocamos.” (BOGDASHINA, 2003, p. 37, tradução da autora).

Toda a percepção de mundo de um ser humano, ou seja, todo o processo pelo qual um organismo recolhe, interpreta e compreende informações do mundo exterior, advém dos sentidos. Assim, tudo o que sabemos sobre o mundo e sobre nós próprios passou pelos nossos sentidos e todo o nosso conhecimento é, portanto, o produto daquilo que vimos, ouvimos, cheiramos, comemos e tocamos (BOGDASHINA, 2003, p. 37).

Se ninguém do Espectro é igual ao outro, não há uma generalidade nos padrões de experimentação sensorial de pessoas com TEA. Uns apresentam mais ou menos desordens sensoriais do que outros, mas fato é que cerca de nove em dez pessoas com autismo apresentam um ou mais transtornos sensoriais (GRANDIN; PANEK; 2020, p. 79) e não há dúvidas de que estas alterações e prejuízos têm papel fundante na vivência de um autista.

A pesquisa revelou a predominância da hipersensibilidade auditiva (com 96,7%), seguida da hipersensibilidade visual (com 86,8%) e da táctil (com 71,1%). Apenas dois trabalhadores (3%) alegaram não possuir estas desordens sensoriais e 95% dos entrevistados identificaram possuir, ao mesmo tempo, duas ou mais hipersensibilidades distintas.

Quase todos os entrevistados, mais especificamente 98,3% deles, apontaram, dentre as principais dificuldades identificadas no ambiente laboral, o esgotamento mental/físico por conta do excesso de estímulos sensoriais no ambiente de trabalho, sejam eles auditivos, visuais, tácteis ou olfativos/gustativos. Desse modo, a análise seguinte concentrará seus esforços nas experiências perceptuais mais frequentemente narradas pelos trabalhadores entrevistados nesta pesquisa.

### 3.1.1. As hipersensibilidades sensoriais e seus desdobramentos

Bogdashina (2003) narra que, ao descreverem as suas experiências sensoriais incomuns, os indivíduos autistas preferem o termo “hipersensibilidade”.

De acordo com Grandin e Panek (2020), a desordem do processamento sensorial pode ser completamente debilitante para alguns e moderada para outros: os problemas sensoriais podem impedir certos indivíduos no espectro autista de participar de atividades familiares comuns e também de conseguir emprego, principalmente considerando a forma, as condições e as características do trabalho no capitalismo e o mercado de trabalho brasileiro. A literatura indica diversas barreiras para autistas, no que se refere à atuação e ao desenvolvimento no mercado de trabalho (LEOPOLDINO, 2015; LEOPOLDINO; COELHO, 2017; GRANDIN; PANEK, 2020; SALGADO, 2014; TALARICO, 2019; HARMON, 2011), incluindo os entraves impostos pela desordem de processamento sensorial.

Indivíduos autistas têm de lidar com manifestações debilitantes de desregulações sensoriais e, no caso mais extremo destas manifestações, como é o caso de episódios de colapsos nervosos (*meltdowns*) externalizados, muitas vezes, a partir de comportamentos de autolesão/automutilação. Sobre esta manifestação extrema, Richard et. al (2016, p. 1, tradução nossa) suscita que a “automutilação começa durante a infância/infância adulta, tornando-se mais severa com o tempo e persistindo ao longo dele.”.

Precisamente, 90% dos trabalhadores entrevistados alegaram possuir dificuldades para lidar com as demandas sensoriais do ambiente de trabalho, provando que não se trata de um problema isolado na comunidade autista e, definitivamente, trata-se de uma barreira relevante à efetiva inclusão destes trabalhadores.

Assim, o cansaço causado pela intensidade das demandas sensoriais, somado às jornadas exaustivas, pode ocasionar, ainda, consequências danosas à saúde, à integridade física e à carreira destes trabalhadores e, de forma geral, desordens no processamento sensorial podem ser completamente debilitantes para alguns autistas (GRANDIN; PANEK, 2020), como pode-se ilustrar com o depoimento de um dos entrevistados (as):

(..) o excesso de estímulos me deixa tão exausta, a ponto de não conseguir sequer estudar mais, fazer outras tarefas domésticas e até cuidar direito de minha filha de 9 anos também TEA.

Sobrecarga sensorial (som, luz, cores, texturas, etc) podem me levar a uma sobrecarga e um meltdown ou shutdown. E dependendo da crise, podemos paralisar, gritar, chorar, nos machucar... E as pessoas não tem entendimento sobre isso. (Entrevistado/entrevistada nº 68)

Como demonstrado, a hipersensibilidade auditiva acomete quase todos os entrevistados - especificamente 96,7% deles. Especificamente sobre esta questão, alguns autores afirmam que autistas “podem ser capazes de ouvir algumas frequências que só os animais normalmente ouvem” (WILLIAMS, 1992 apud. Bogdashina, 2003, p. 54), o que potencialmente transformaria diversos ambientes de convívio, inclusive os laborais, em experiências aflitivas e ensurdecedoras:

Acredito que formato open space, muito adotado hoje em dia, é terrível para qualquer um com TEA. Eu não consigo lidar com conversas paralelas, pessoas passando a todo momento e o incessante som de digitação em teclados, cliques em mouse, passos e telefones tocando ou vibrando. [...] (Entrevistado/entrevistada nº 70)

[...] não apenas no trabalho, mas sempre que muitas pessoas estão interagindo e rindo alto eu começo a ter dissociação, minha mente fica dispersa e fico olhando para o nada pq minha cabeça fica muito sobrecarregada que deixo de responder. (Entrevistado/entrevistada nº 49)

Aliás, Grandin (1996, p. 1), também autista, descreve a sua audição como tendo um amplificador de som colocado no máximo de ruído e compara os seus ouvidos com um microfone que capta e amplifica os sons. No mesmo sentido:

Tenho problema com estímulos auditivos. Uso abafador, às vezes. [...] me sinto dentro de uma caixa de som. É doloroso e incômodo. Mesmo explicando sobre isso, acontece ainda. (Entrevistado/entrevistada nº 26)

Já no que diz respeito à hipersensibilidade visual, esta nada mais é do que uma visão demasiada aguda:

Por exemplo, Alex, uma criança autista, queixa-se frequentemente de que as “traças [partículas de poeira] estão a voar”. A sua visão é tão hipersensível que as “traças” tornam-se frequentemente um pano de fundo com o resto do seu ambiente a desvanecer-se. (BOGDASHINA, 2003, p. 54, tradução nossa)

Vivenciada por 86,8% dos trabalhadores entrevistados, considera-se também, na literatura, que a hipersensibilidade visual também acomete muitos indivíduos autistas:

[...] muitas pessoas autistas confirmam que as luzes brilhantes e a luz do sol as perturbam e muitas vezes causam distorções”, além do fato de que “a luz fluorescente tem sido relatada por muitos indivíduos autistas como sendo muito difícil de tolerar, porque podem ver uma cintilação de 60 ciclos. (BOGDASHINA, 2003, p. 63, tradução da autora)

Do mesmo modo que as demais, ser visualmente hipersensível pode desencadear manifestações mais graves de desregulação sensorial, ocasionando crises em trabalhadores com TEA:

Estou homeoffice em T.I. desde o início da pandemia, mas quando estava no trabalho tinha crises causadas pelos spots de luz. [...] Também passava o dia com fones de ouvido pra não me sobrecarregar com o som do ambiente. Pra mim é suficiente que eu possa me isolar sonoramente do ambiente, escolher um lugar onde luz e temperatura não sejam empecilhos e comunicação clara e direta por parte dos superiores. (Entrevistado/entrevistada nº 13)

A hipersensibilidade tátil, identificada por 71,1% dos entrevistados, é, também, muito comum entre pessoas do Espectro. Sensações esmagadoras podem decorrer mesmo dos mais leves toques:

A hipersensibilidade tátil é muito comum entre a população autista. [...] Porque a sua hipersensibilidade tátil resulta em sensações esmagadoras, mesmo o mais leve toque pode enviá-las a um ataque de pânico. Pequenos arranhões que a maioria das pessoas ignora podem ser muito dolorosos para elas. (BOGDASHINA, 2003, p. 55, tradução da autora)

O toque físico em um ambiente laboral, ainda que aparentemente inofensivo – como, por exemplo, encostar em alguém para chamar a atenção ou estabelecer um diálogo –, pode ocasionar situações desagradáveis para trabalhadores autistas:

O toque físico não autorizado e inesperado, como cutucões, é algo frequente no ambiente de trabalho e que me faz mal, já que tenho questões com o tato. (Entrevistado/entrevistada nº 70)

Sobre a hipersensibilidade olfativa, identificada em 65,5% dos entrevistados, pode-se afirmar que “alguns indivíduos autistas têm sensibilidades olfativas comparáveis às dos caninos” (MORRIS, 1999 apud. Bogdashina, 2003, p. 54) e certos estímulos olfativos podem ser intoleráveis:

Para eles, "quase todos os tipos de alimentos cheiram demasiado forte" e "não podem tolerar" o cheiro das pessoas, mesmo que sejam muito limpos. Não gostam de alguns alimentos porque "o cheiro ou sabor" podem ser intoleráveis (Rand). A hipersensibilidade a certos estímulos experimentados por pessoas autistas pode ser comparada às alergias (O'Neill 1999). A reação alérgica de Donna Williams a alguns perfumes fez com que o interior do seu nariz se sentisse como se tivesse sido amuralhado com argila até às sobrancelhas, alguns perfumes "queimaram-lhe os pulmões" (Williams 1996). (BOGDASHINA, 2003, p. 55, tradução da autora)

Em decorrência disso, avaliou-se que 98,3% dos entrevistados enfrentam uma sensação de esgotamento mental e/ou físico por conta do excesso de estímulos sensoriais no ambiente de trabalho. Além disso, 86,8% dos entrevistados enfrentam crises de ansiedade por conta do excesso de estímulos sensoriais no ambiente de trabalho e 75,4% enfrentam o nível mais extremo, como crises e colapsos por conta do excesso de estímulos no ambiente de trabalho.

Por experimentarem uma percepção *Gestalt* de cenários, captando todos os estímulos de um ambiente com igual intensidade e sem separá-los numa escala de prioridades, problemas de foco podem advir de toda a carga sensorial experimentada por autistas em um ambiente de trabalho. Como ilustrado:

Os Autistas podem experimentar a percepção gestual em qualquer modalidade sensorial. Uma pessoa que experimenta um *gestalt* visual tem uma grande dificuldade em concentrar-se num único detalhe da cena e acha quase impossível separá-lo do quadro inteiro. As pessoas com percepção gestual auditiva têm uma grande dificuldade em concentrar-se num único estímulo auditivo, por exemplo, a voz de alguém, tal como ela vai como um pacote com todos os ruídos ambientais: ventiladores a trabalhar, portas a abrir, alguém a tossir, carros a passar, etc. Os seus ouvidos parecem captar todos os sons com igual intensidade. Se tentarem rastrear o ruído de fundo (separá-lo da voz a que querem atender), também rastreiam a voz a que estão a tentar atender. O mesmo problema ocorre quando várias pessoas estão a falar ao mesmo tempo: é difícil para elas ouvir uma voz e filtrar as outras (Grandin 1996b). Muitas vezes sentem-se "afogadas" no "mar de ruído de fundo" e não conseguem isolar as palavras da pessoa com quem estão a falar das que estão a falar dentro da sala, na sala ao lado, no exterior, etc. Em lugares com muita gente, os seus cérebros parecem tentar processar todos os estímulos à sua volta - o que todas as outras pessoas dizem, e o que significam outros ruídos e sons vindos de todas as direções. (BOGDASHINA, 2003, pp. 48-50, tradução da autora)

Por conseguinte, 91,8% dos entrevistados identificam que têm seu ritmo e rendimento de trabalho prejudicado por conta do excesso de estímulos sensoriais no ambiente laboral

Nota-se que o levantamento realizado com os entrevistados, bem como o restante do material colacionado, não só define que as desordens sensoriais se manifestam de forma preponderante, mas também deixam claro os desdobramentos advindos das hipersensibilidades



e a forma com que estes impactam na rotina, na integração social e na saúde destes trabalhadores.

### **3.2. O dogma da inclusão e os limites do capitalismo: incluir a qualquer custo (ou em prol de qualquer lucro)?**

Como já abordado, o conceito marxiano de trabalho, qual seja a atividade vital, humana e social, imprescindível no processo de sociabilidade, é suprimido pelo Capital. O trabalho é transformado, tornando-se uma irreconhecível exigência de produção de bens, não mais os úteis e necessários à sobrevivência humana, mas sim os que enriqueceriam a burguesia.

Destarte, com a falência do modelo de trabalho enquanto exteriorização da consciência criativa, anula-se o que constitui o trabalhador enquanto humano e enquanto ser livre universal. De fato, anula-se, também, a subjetividade do ser humano.

Como explicitado no resgate conceitual, para Marx, o trabalhador constitui a sua representação no mundo, se vê, se exterioriza e se humaniza quando produz ou constrói algo, ou seja, com o seu trabalho.

No fenômeno do estranhamento, algo produzido pelo trabalhador que, na origem, serviu para colocá-lo e exteriorizá-lo no mundo (humanizá-lo), na relação social do Capital servirá para confrontá-lo e voltar-se contra ele (o trabalhador) de uma forma estranhada. O processo produtivo faz com que o trabalhador, também, perca o controle de seu trabalho: o que produz, a forma como produz e o tempo da produção, tornando-se, nessa relação, apenas um apêndice do sistema produtivo e de seu tempo e ritmo, ou, a grosso modo, uma mercadoria.

Desta maneira, quanto mais produz o trabalhador, menos lhes pertencerão os produtos de seu trabalho. Este trabalhador passa a depender de suas energias, seus músculos, seu cérebro e seu tempo no processo produtivo, onde ele já não é dono de nada, nem de si próprio.

Ilustrando o fenômeno do estranhamento, podemos associá-lo ao fato de que 95% dos entrevistados alegaram não desenvolver todas as suas potencialidades e capacidades em seus respectivos trabalhos. Além disso, 69% dos entrevistados alegaram sentir que o trabalho que executam não tem ou na maioria das vezes não tem sentido e utilidade.

Se, numa visão marxiana, o que caracteriza o homem enquanto tal é a sua capacidade de agir conforme sua vontade e sua consciência, é justamente a inversão desta consciência que caracteriza a crueldade do processo de alienação ou estranhamento, ao anular aquilo que nos constitui enquanto humanos. Dessa forma, se desefetiva (ou se desumaniza) o processo de produção e o trabalhador, ao invés de se efetivar, não se reconhece mais no trabalho que realiza.

Com o trabalhador não mais se reconhecendo no labor que realiza, no produto que cria, na atividade que exerce, passará a não se reconhecer também, portanto, enquanto ser membro do gênero humano no trabalho e, conseqüentemente, não se reconhecer como um ser livre universal. A reforma do corpo humano foi essencial para subordiná-lo à acumulação incessante de capitais e a um novo padrão de vida aos indivíduos: disciplinar o corpo rebelde e, por que não dizer, o corpo atípico e/ou a mente atípica:

[...] neste processo o corpo foi progressivamente politizado, desnaturalizado e redefinido como o “outro”, o objeto limite da disciplina social. Deste modo, o nascimento do corpo no século xvii também marcou seu fim, uma vez que o conceito de corpo deixaria de definir uma realidade orgânica específica e se tornaria, em vez disso, um significante das relações de classe e das fronteiras movediças, continuamente redesenhadas, que essas relações produzem no mapa da exploração humana. (FEDERICI, 2019, p. 284)

Como demonstrou Foucault, a mecanização do corpo não apenas supôs a repressão dos desejos, das emoções e de outras formas de comportamento que tinham que ser erradicadas. Também supôs o desenvolvimento de novas faculdades no indivíduo, que apareceriam como outras em relação ao corpo e que se converteriam em agentes de sua transformação. O produto desta alienação do corpo foi, em outras palavras, o desenvolvimento da identidade individual, concebida precisamente como “alteridade” em relação ao corpo e em perpétuo antagonismo com ele. (FEDERICI, 2019, p. 277)

O corpo exigido pela ótica capitalista seria, então, o que acatasse a maximização de lucros. O corpo e a mente desviantes do padrão que, com exatidão, Federici se refere como o de “Grande Máquina”, são considerados um grande inconveniente.

[...] o corpo, esvaziado de suas forças ocultas, pôde ser “capturado em um sistema de sujeição” em que seu comportamento pôde ser calculado, organizado, pensado tecnicamente e “investido de relações de poder”. (FEDERICI, 2019, p. 253)

A primeira geração de teóricos do modelo social da deficiência tinha forte inspiração no materialismo histórico e buscava explicar a opressão por meio dos valores centrais do capitalismo, tais como as ideias de corpos produtivos e funcionais (DINIZ, 2007, p. 23). Os

corpos com impedimentos seriam inúteis à lógica produtiva em uma estrutura econômica pouco sensível à diversidade:

A deficiência passou a ser compreendida como uma experiência de opressão compartilhada por pessoas com diferentes tipos de lesões. O desafio seguinte era mostrar evidências de quem se beneficiaria com a segregação dos deficientes da vida social. A resposta foi dada pelo marxismo, principal influência da primeira geração de teóricos do modelo social: "o capitalismo é quem se beneficia, pois os deficientes cumprem uma função econômica como parte do exército de reserva e uma função ideológica mantendo-os na posição de inferioridade. (DINIZ, 2012, p.11)

Nessa toada, na obra de Paul Abberley (1987), o objetivo central era estabelecer a distinção entre opressão e exploração, evidenciando, assim, a lesão como consequência perversa do capitalismo. Com uma abordagem social da deficiência, inverteu-se a lógica da compreensão biomédica e estabeleceu a deficiência como consequência e resultado construído socialmente em detrimento de um produtivismo capitalista. Slorach (2021) faz coro ao preceituado por Abberley e expõe:

A discriminação por causa da deficiência é uma forma de opressão distinta, porém complexa, baseada na maior (do mais negligente ao mais substancial) despesa em força de trabalho para o capital. Essa opressão não foi peculiar à Revolução Industrial. A deficiência continua enraizada na maneira como o modo de produção capitalista subordina o trabalho concreto (e o trabalhador concreto) ao trabalho abstrato, intercambiável e homogêneo. A própria natureza do trabalho na sociedade capitalista reduz constantemente qualquer potencial de libertação. (SLORACH, 2021, p.243)

Segundo Abberley, o grande dilema do capitalismo, no que se refere à deficiência, seria 1. Estabelecer a razão pela qual estas pessoas não são produtivas, 2. como devolvê-las à produtividade, e, 3. se isto não for visto como economicamente viável, como lidar com a sua não produtividade de uma forma que cause o mínimo de perturbação possível ao imperativo do capital (maximização dos lucros).

Independente dos esforços desempenhados, alguns não serão capazes de produzir bens ou prestar serviços de valor social, 'de participar da criação da riqueza social'. [...] Como reconhece Finkelstein, a sociedade pode estar disposta e, em algumas circunstâncias, ansiosa para absorver uma parte de sua população com lesão em sua força de trabalho, contudo, isso pode sustentar e talvez intensificar a exclusão do restante. Precisamos desenvolver uma teoria da opressão que evite essa bifurcação por meio de uma noção de integração social que não dependa da inclusão das pessoas com lesão em atividades produtivas (Abberley, 1999, p. 12).

Quando se menciona a pauta de inclusão de pessoas com deficiência, normalmente, emergem ideais indissolúvelmente vinculados à integração, a qualquer custo, ao mercado de trabalho e, portanto, a transformação daqueles indivíduos em força produtiva.

O argumento de que a eliminação de barreiras permitirá automaticamente que todos deficientes mostrem sua capacidade e potencialidade produtiva é insensível à diversidade de experiências da deficiência. Como o nome já explicita, o Transtorno do Espectro Autista abrange as mais diversas manifestações do autismo, em seus mais variados níveis de suporte e (in)dependência. Alguns autistas jamais terão habilidades para a independência ou capacidade para o trabalho concebido nos ditames de um sistema capitalista, não importando quantas barreiras sejam eliminadas ou quantas adaptações sejam feitas. Para muitos autistas, conseqüentemente, a demanda por justiça social ampara-se em princípios de bem-estar social e assistência, não de inserção no mercado de trabalho:

A sobrevalorização da independência é um ideal perverso para muitos deficientes incapazes de vivê-lo [...] O princípio de que a independência seria uma meta alcançável por meio da eliminação de barreiras foi reforçado a tal ponto que discutir as necessidades específicas do corpo com lesões se converteu em tabu político. Não havia dor, sofrimento ou limites corporais para os primeiros teóricos: o corpo foi esquecido em troca do projeto de independência. (DINIZ, 2012, p. 64).

Slorach, aliás, também faz uma crítica à atual concepção de integração social de pessoas com deficiência:

A ideia de que os deficientes são menos produtivos, menos "capazes" e mais dependentes em geral continua sendo senso comum. Em termos capitalistas, está amplamente correta. Sem alguma forma de assistência para compensar a lesão ou a falta de função, muitos deficientes tendem a ser indivíduos economicamente menos produtivos.

As sociedades capitalistas avançadas investem demasiadamente em saúde, educação e serviços sociais que ajudam a reproduzir a força de trabalho (mantendo os trabalhadores qualificados, aptos e suficientemente saudáveis para trabalhar). Reabilitar para a força de trabalho as pessoas com doenças ou lesões de curta duração é relativamente barato, mas aquelas com doenças graves ou deficiências de longo prazo recebem muito menos prioridade, já que atender às suas necessidades em geral não dá garantia de lucros futuros. (SLORACH, 2021, p.242)

É um sistema que se retroalimenta: o Capital produz a deficiência e a falaciosa ideia de que não deficientes são indivíduos que possuem uma capacidade plena (mesmo que ela não

exista<sup>9</sup>) e, no *modus operandi* de suas estruturas de dominação, tenta desconectar a opressão dos valores historicamente construídos, justificando, com base nas lesões, o fato de PCDs permanecerem à margem da sociedade. Por fim, com uma política de migalhas, o Capital mostra toda a sua “benevolência” se autopromovendo através de suas políticas de inclusão:

[...] Na minha experiência, pessoas autistas não deveriam trabalhar como operadores de caixa, mas infelizmente não consegui encontrar outra empresa que estivesse aberta a me contratar. Hoje a empresa que trabalho explora o meu TEA para divulgação das suas medidas de inclusão. (Entrevistado/entrevistada n° 67)

E depois, de acordo com Dias (2013), pessoas com deficiência são estimuladas a não exporem suas limitações. O mundo do modelo produtivo espera que esses indivíduos, ao serem inseridos no mercado de trabalho, “superem” suas deficiências e se tornem uma espécie de minoria modelo: basicamente, heroificam os raros casos em que, a despeito da ausência de adaptações para viabilizar o efetivo acesso ao trabalho, conseguem alcançar os padrões de produção e de normalidade exigidos.

A exigência de ter que provar ser “digno, apesar do autismo”, como narra um dos entrevistados, é a ilustração de uma das facetas mais cruéis do sistema produtivo: a ideia de que a adaptação e a inclusão são questões que envolveriam, meramente, a força de vontade (ou a falta dela) nos indivíduos com deficiências. Além disso, a política de inclusão pautada no sentimento de piedade gera a noção de que o trabalhador possuiria, após a inclusão no mercado de trabalho, uma espécie de dívida por ter, apesar de suas limitações, sido aceito no mercado laboral:

Já optei por não contar que era autista em alguns empregos e tive que me policiar, durante todo o expediente, para simular atitudes ou posturas de alguém neurotípico, o que é extremamente desgastante (seria como interpretar um papel por 8h seguidas).

Por outro lado, já contei aos meus superiores que era autista e também tive que lidar com todo o desgaste de ter que provar que era capaz, independente e profissional, trabalhar mais do que todos, considerando que a todo momento minhas aptidões eram descredibilizadas ou colocadas em xeque. Parece que você tem que provar ser "digno, apesar do autismo" e a mensagem que fica, a todo instante, é a de que você deveria ser grato por deixarem um autista trabalhar, então sua obrigação é retribuir tal dádiva (a de ter um emprego) sendo O Funcionário Perfeito. Não é permitido ser

---

<sup>9</sup> Como mencionado, a capacidade plena e a existência de corpos perfeitos são construções ideológicas que forçam, para além dos limites, a manutenção da alta produtividade de mercado. As pessoas não são igualmente perfeitas ou possuem capacidade plena para todos os tipos de trabalhos e, em verdade, os/as trabalhadores (as) enfrentam, em maior ou menor grau, dificuldades e restrições no curso da vida laboral. Todavia, a ideia de que todos devem se adequar aos moldes, engendrados pelo Capital, faz com que haja um esforço contundente de adaptação dos trabalhadores para corresponderem ao contento e às expectativas do mercado.

um funcionário autista e com um desempenho comum, você tem que ser o melhor para compensar o fardo, o grande favor, que é te aceitarem ali. Além disso, se você errar ou não obtiver a produtividade esperada, coisa que acontecerá com todos os seus colegas neurotípicos algum dia, atribuirão isto, pejorativamente, ao fato de você ser autista. Se você cometeu um deslize banal, como um empregado qualquer, nunca cogitarão que deve ser porque você é um empregado como outro qualquer. (Entrevistado/entrevistada nº 70)

Tal ideologia também alimenta atitudes discriminatórias e assédios, tanto de colegas de trabalho quanto do poder diretivo: 57% dos entrevistados alegam sofrer com atitudes discriminatórias de empregadores e 50% alegam sofrer com atitudes discriminatórias advindas de colegas de trabalho:

Usava fones sempre que possível. Ajudava muito, mas tinha que escutar gracinhas por isso. [...] As chefias mais compreensivas me deixavam trabalhar em salas isoladas quando estava mal - super ajudava. A chefe que me assediava colocou meu computador de frente pro de outra pessoa, sabendo que atrapalharia. (Entrevistado/entrevistada nº 54)

Temos que ser realistas com a sociedade que vivemos, ninguém liga se algo te incomoda, pra eles é frescura, não adianta mostrar laudo, explicar, mandar texto no grupo da empresa. [...] eles não respeitam, não levam a sério, acham engraçado e fazem piadinhas das nossas limitações. Querem que nós nos adaptemos a eles quando a vaga não é para PCD. O uso de fone ou outros objetos só aumentaria o bullying em ambiente com mais pessoas. Principalmente se [houver] contato com clientes. [...] mas sabemos quando estão rindo e falando de nós. Talvez uma campanha de conscientização sobre o autismo ajudasse a entender o que sentimos. (Entrevistado/entrevistada nº 61)

Pelo exposto, a estrutura metabólica de um sistema capitalista é incorrigível e políticas públicas de inclusão não contribuirão efetivamente para a sua desestruturação. O mesmo Capital que inferioriza e segrega corpos que não são produtivos, de acordo com seus padrões de normatizações e de eficiência, força, cruelmente, a “adaptação” dos trabalhadores que fogem destes moldes impostos.

Todavia, convém ponderar que, ainda que o discurso pró-inclusão possua uma motivação perversa, inegável é o fato de que existem e continuarão existindo autistas compondo este mercado de trabalho, até quando persistir o modelo produtivo. Trata-se de um grupo que, relegado à exclusão, têm sede e urgência de melhorias.

Mais inegável ainda é o fato de que esses indivíduos merecem condições dignas de trabalho, a despeito do que o vasto leque polissêmico do termo “dignidade” queira traduzir. Merecem, no mínimo, equidade na validação de seus direitos.

Assim, configurando-se ou não uma espécie de reformismo, algumas adaptações devem ser feitas para que, contrariando a própria lógica produtiva, a subjetividade, a saúde e a integridade dos trabalhadores no Espectro não sejam completamente violadas – e é justamente nessa perspectiva de garantias que, com o auxílio da interdisciplinaridade, atuará o Direito do Trabalho. Nas palavras de Godinho (2019):

É evidente que o Direito do Trabalho não consegue realizar a plena desmercantilização da força de trabalho no sistema socioeconômico capitalista; mas atenua, reduz esse processo de mercantilização. Sem o Direito do Trabalho, o que se tem é o darwinismo social descontrolado nessa seara de relações humanas, sociais e econômicas. (GODINHO, 2019, p. 56)

### **3.3. As adaptações são razoáveis: possíveis medidas para a efetiva inclusão e acessibilidade de trabalhadores autistas**

Segundo Rafael de Asís (2013), as adaptações razoáveis são medidas que visam adequar o ambiente, os bens e os serviços às necessidades específicas de pessoas em determinadas situações como, por exemplo, deficiências. São adotadas quando a concepção acessível para todos (desenho universal) falha e têm em conta as necessidades específicas de um indivíduo. As adaptações razoáveis seriam, assim, uma estratégia para a satisfação da acessibilidade de uma natureza particular. O autor defende a existência de (i) um direito fundamental à acessibilidade; (ii) uma obrigação legal de implementar um desenho universal; (iii) um direito humano à adaptação razoável.

Assim, ao contrário do desenho universal, o conceito de adaptação razoável, previsto no art. 2º, IV, da Resolução nº 230 do CNJ cumulado com o art. 3º, VI, da Lei nº 13.146/2015, refere-se àquelas modificações e ajustes necessários que não tragam ônus desproporcional e indevido, realizadas com o escopo de garantir que a pessoa com deficiência goze de todos os direitos/liberdades fundamentais, com igualdade de condições e oportunidades. A razoabilidade apenas é garantida quando atende às especificidades da pessoa com deficiência. Desse modo, é essencial que a própria pessoa com deficiência aponte aquilo que é relevante para a acessibilidade, com base em sua experiência e especificidades. Basicamente, a acessibilidade é viabilizada quando há um canal aberto de diálogo e escuta.

A razoabilidade, neste sentido, implica na rejeição de certas medidas que, embora necessárias para alcançar a acessibilidade, já não se justificam quando outros parâmetros são tidos em conta. Entre estes parâmetros está a exigência de que o ajustamento não implique um encargo desproporcional ou indevido. A razoabilidade traduz-se, assim, na exigência de proporcionalidade da medida através da qual a adaptação em si faz sentido. Em outras palavras, a proporcionalidade constitui o limite da adaptação e, conseqüentemente, o próprio limite da exigência de acessibilidade universal.

Contudo, a proporcionalidade exigida em acomodações razoáveis não pode ser uma válvula de escape da exigência de acessibilidade universal e tornar-se uma estratégia para esconder casos reais de discriminação no gozo de direitos ou discriminação com base na deficiência:

[A adaptação razoável] não é uma medida para corrigir a discriminação, mas um direito no sentido estrito. [...] O direito a um alojamento razoável não é tratamento privilegiado nem tratamento preferencial, nem tem uma dimensão temporal, nem pode ser considerado como uma medida simples.

No entanto, é um direito que, como qualquer direito humano, pode ter os seus limites, mas, como é uma consequência de uma limitação de acessibilidade, a justificação desses limites requer muito mais argumentação. A possível limitação do direito às adaptações não pode ser construída de tal forma que represente uma via de fuga para a realização da acessibilidade universal a bens, serviços, produtos e direitos. (ASÍS, 2013, p. 13, tradução nossa)

Sobre as garantias dentro do escopo normativo brasileiro, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York (também conhecida como Convenção de Nova Iorque), foram internalizados no Brasil com *status* de Emenda Constitucional, impactando diretamente na criação da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e na introdução de conceitos importantes para formulação de políticas públicas. Segundo o artigo 27, item 1, alínea ‘i’ da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, as adaptações razoáveis em um ambiente de trabalho são um direito:

Art. 27. Item 1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:



i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho [...]

A Convenção diz respeito à acessibilidade ao gozo de todos os direitos e especificamente à vida independente e à plena participação em todos os aspectos da vida. Desta forma, a acessibilidade universal é um requisito que tem a ver com bens, produtos, serviços e, agora também explicitamente, direitos, que estão relacionados com uma destas duas dimensões (o desenvolvimento de uma vida independente ou a plena participação na vida social).

Ainda, segundo a Lei Brasileira de Inclusão/LBI (BRASIL, 2015), o Estado, a sociedade e a família têm o dever de assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos, dentre eles, o trabalho. Além disso, de acordo com a mesma lei, pessoas com deficiência têm direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, de igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Pessoas jurídicas (pública, privada ou de qualquer natureza) são obrigadas, portanto, a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

Indo além, convém mencionar o Decreto 9.571/2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Em seu artigo 7<sup>a</sup>, I, existe a previsão de que compete às empresas garantir *condições decentes de trabalho*, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada, em condições de liberdade, equidade e segurança, com iniciativas para *manter ambientes e locais de trabalho acessíveis* às pessoas com deficiência, mesmo em áreas ou atividades onde não há atendimento ao público, a fim de que tais pessoas encontrem, no ambiente de trabalho, as condições de acessibilidade necessárias ao desenvolvimento pleno de suas atividades.

Sobre as garantias no mercado de trabalho, somente com a Lei 12.764/2012, relativamente recente, fruto do projeto de lei da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa, em seu artigo 1º, §2º, foi estabelecido que a pessoa com TEA fosse considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais. Tal fato acabou repercutindo na aplicabilidade integral das disposições da Lei 13.146/2015, que criou o Estatuto da Pessoa com

Deficiência, destinado a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Além disso, a Lei 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, em seu art. 89, especificou que a habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar, às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive. Para mais, em seu art. 93, estabeleceu as cotas para deficientes/reabilitados pelo INSS, para o preenchimento de vagas em empresas com 100 ou mais empregados.

Ainda, sobre o setor público, vale mencionar que a reserva de percentual de vagas para pessoas com deficiência é prevista no artigo 37, inciso VIII, da Constituição da República. Nos termos do regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (Lei 8.112/1991, artigo 5º, parágrafo 2º), até 20% das vagas oferecidas nos concursos devem ser reservadas a pessoas com deficiência. Este mesmo percentual é aplicado aos cargos cujas atribuições sejam compatíveis com as deficiências dos servidores.

Fato é que tais disposições estão intimamente relacionadas com o já abordado conceito de meio ambiente de trabalho equilibrado, sobretudo no que dispõe o art. 3º, alínea “e”, da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (1983), ao afirmar que o “termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”.

Contudo, no que tange ao âmbito laboral, as pessoas com TEA relatam vários obstáculos na asseguaração e na manutenção de seus empregos: lidar com as exigências sensoriais do local de trabalho ou dominar as exigências sociais e de comunicação do local de trabalho (p. ex. compreensão das instruções de trabalho, adaptação às normas sociais, participação em equipes, etc.) são alguns exemplos desses óbices (ROBERTSON, 2009). Tal fato poderia servir para explicar o fenômeno do desemprego de pessoas com TEA: 85% das pessoas no espectro autista

estão fora do mercado de trabalho<sup>10</sup> (National Autistic Society, 2016). Nesse contexto, muitos autistas são relegados à dependência de programas assistenciais governamentais, de instituições ou o auxílio de parentes.

Robertson (2009) elenca alguns obstáculos vivenciados por indivíduos com TEA no mercado de trabalho, tais como gerenciar os processos seletivos de emprego; se adaptar a novas rotinas e procedimentos para os empregos; dificuldade em dominar as demandas sociais/de comunicação do trabalho; lidar com as demandas sensoriais do local de trabalho; lidar com atitudes negativas e estigmas associados ao autismo e, por fim, vários desafios à saúde mental. Como elucidado:

Diagnóstico tardio, restrições de acesso à educação, negação de terapias tradicionais e alternativas e baixa renda familiar estão entre os fatores que influenciam negativamente a construção de conhecimento e autonomia dos autistas e, conseqüentemente, sua probabilidade de aceitação no mercado laboral. (LEOPOLDINO; COELHO, 2017, p. 142)

Outro ponto relevante para explicar a exclusão de trabalhadores autistas do mercado de trabalho seria, conforme mencionado por Aydos (2019), o fato de que algumas deficiências são mais bem-vindas e compreendidas do que outras:

[...] uma das críticas aos processos de recrutamento e seleção das empresas é o fato de elas “contratarem a deficiência e não a pessoa”. No mercado de trabalho, alguns diagnósticos são mais “bem-vindos” que outros na valoração das vidas (Fassin, 2009) – e nas empresas parece ficar o caráter produtor de “subjatividades perigosas” do autismo. O perigo da incerteza do diagnóstico; o perigo de não ter como tipificar “um perfil comportamental”; o perigo de não poder prever como autistas reagirão em situações de tensão ou não rotineiras colocam barreiras atitudinais bastante distintas das encontradas na inclusão de pessoas com deficiência que necessitam de mudanças nos espaços físicos e/ou de tecnologias assistivas, e, por isso, mais difíceis de serem derrubadas. (AYDOS, 2019, p. 109)

Sobre isso, a Nota Técnica n<sup>a</sup> 246 divulgada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) traça um breve panorama da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, utilizando-se da base de dados, que reputam escassos (2020, p. 7), do Censo Demográfico - que possui uma periodicidade decenal -, ou informações disponíveis nos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) ou

---

<sup>10</sup> Revista Época. 85% das pessoas no espectro autistas estão fora do mercado de trabalho. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/colunas/Diversifique-se/noticia/2019/11/85-das-pessoas-no-espectro-autista-estao-fora-do-mercado-de-trabalho.html>

do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), ambos do Ministério da Economia (ME).

Em relação ao tipo de deficiência, a maior parte dos vínculos empregatícios foi a de trabalhadores (as) com deficiência física (45%), auditiva (17,7%), seguida pela visual (16,1%) e, apenas em último, a intelectual (9%) – onde o TEA, equivocadamente, ainda é incluído:

Tabela 4 – Distribuição dos vínculos formais de trabalhadores (as) com deficiência por tipo de deficiência

<b>Distribuição dos vínculos formais de trabalhadores(as) com deficiência por tipo de deficiência Brasil, 2018 e 2019</b>					
Tipo de Deficiência	2018		2019		DIF vínculos
	Nº vínculos	%	Nº vínculos	%	
FISICA	230.345	47,30%	235.393	45,0%	5.048
AUDITIVA	87.992	18,10%	92.874	17,7%	4.882
VISUAL	74.314	15,30%	84.408	16,1%	10.094
MENTAL	43.292	8,90%	46.958	9,0%	3.666
MULTIPLA	9.162	1,90%	8.630	1,6%	-532
REABILITADO	41.651	8,60%	55.168	10,5%	13.517
<b>Total</b>	<b>486.756</b>	<b>100,00%</b>	<b>523.431</b>	<b>100,0%</b>	<b>36.675</b>

Fonte: Microdados da RAIS

Elaboração: Subseção DIEESE/CUT – Nacional

Notadamente, o tipo da deficiência pode favorecer ou limitar a inclusão no mercado de trabalho e, dentre todas, o autismo se inclui na categoria indesejada pelos empregadores.

Ao se observar a movimentação (de admissões e de desligamentos) de trabalhadores(as) com deficiência, de janeiro a setembro de 2020, os desligamentos sem justa causa totalizaram 35,8% do total (no mercado de trabalho geral este percentual foi de 30,2%); somando-se os desligamentos a pedido e os desligamentos com justa causa, os desligamentos totalizavam 51,7% entre os(as) trabalhadores(as) com deficiência, percentual muito acima do geral do mercado de trabalho, que foi de 41,8%. Em relação ao movimento de admissões por reemprego (o tipo mais comum), para trabalhadores(as) com deficiência ele foi de 37,2%, muito inferior ao total dos vínculos formais, que foi de 45,2%. O resultado desta dinâmica foi que o saldo de fechamento de postos de trabalho formais (quando o resultado da conta das admissões subtraído dos desligamentos tem resultado negativo) para os(as) trabalhadores(as) com deficiência foi bem mais representativo, proporcionalmente, do que o do total do mercado de trabalho formal, com proporcionalmente mais desligamentos e menor intensidade nas admissões. (DIEESE, 2020, p. 15)

Além disso, os vínculos formais de pessoas com deficiência são frequentemente distribuídos em ocupações mais precarizadas e menos qualificadas como, por exemplo, em funções de serviços gerais, reposição de mercadorias, almoxarifes, operadores de caixas e afins:

Tabela 5 – Vínculos formais de pessoas com deficiência: distribuição por ocupações mais frequentes

<b>Vínculos formais de pessoas com deficiência                      Distribuição por ocupações mais frequentes                      Brasil, 2019</b>		
Ocupação	Nº Vínculos	%
Auxiliar de Escritório, em Geral	43.907	8,4%
Assistente Administrativo	38.992	7,4%
Faxineiro(a)	23.675	4,5%
Alimentador de Linha de Produção	22.237	4,2%
Repositor de Mercadorias	18.032	3,4%
Embalador, a Mão	13.159	2,5%
Almoxarife	9.663	1,8%
Vendedor de Comércio Varejista	8.113	1,5%
Operador de Caixa	8.055	1,5%
Recepcionista, em Geral	7.248	1,4%
Demais ocupações	330.350	63,1%
<b>TOTAL</b>	<b>523.431</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Microdados da RAIS

Elaboração: Subseção DIEESE/CUT – Nacional

Inclusive, boa parte dos vínculos mais comuns entre pessoas com deficiência é incompatível com as características de indivíduos autistas, como é o caso das ocupações de operadores de caixas, recepcionistas, vendedores e assistentes administrativos (secretários), que envolvem grandes demandas de interação com o público e interações sociais em geral:

[...] Na minha experiência, pessoas autistas não deveriam trabalhar como operadores de caixa, mas infelizmente não consegui encontrar outra empresa que estivesse aberta a me contratar. Hoje a empresa que trabalho explora o meu tea para divulgação das suas medidas de inclusão. (Entrevistado/entrevistada nº 67)

No total, 64% dos trabalhadores entrevistados alegam identificar lacunas nas adaptações e na acessibilidade ao ambiente de trabalho. No entanto, foram identificadas algumas barreiras enfrentadas pelos entrevistados e que, por si mesmas, podem sugerir uma ausência de adaptações razoáveis e de uma política de inclusão efetiva.

Precisamente, 90% dos trabalhadores entrevistados alegaram possuir dificuldades para lidar com as demandas sensoriais do ambiente de trabalho, provando que não se trata de um problema isolado na comunidade autista e, definitivamente, trata-se de uma barreira relevante à efetiva inclusão destes trabalhadores.

A intensificação da exploração do trabalho mostra-se ainda mais grave e exaustiva para os trabalhadores autistas, considerando que 98,3% dos entrevistados alegaram um esgotamento

mental e/ou físico por conta do excesso de estímulos sensoriais no ambiente de trabalho. A dificuldade em lidar com as demandas sensoriais associada à esta sensação de esgotamento, podem, juntas, ser um dos indícios que explique a alta taxa de desemprego entre estes trabalhadores.

Além disso, 86,8% dos entrevistados enfrentam crises de ansiedade por conta do excesso de estímulos sensoriais no ambiente de trabalho; 91,8% têm seu ritmo de trabalho prejudicado por conta dos estímulos sensoriais no ambiente de trabalho; e 75,4% enfrentam o nível mais extremo, como crises e colapsos por conta do excesso de estímulos no ambiente de trabalho.

Sobre isso, 79% dos entrevistados mencionaram a permissão do uso de recursos como abafadores de ruídos, fones, fones com cancelamento ativo de ruídos e protetores auriculares como possível medida para viabilizar a acessibilidade no ambiente de trabalho. Alguns, inclusive, narram barreiras atitudinais que enfrentaram ou enfrentam no uso destes recursos adaptativos:

Usava fones sempre que possível. Ajudava muito, mas tinha que escutar gracinhas por isso. (Entrevistado/entrevistada nº 54)

Eu me auto regulo com o uso de fone de ouvido, sendo que é proibido... (Entrevistado/entrevistada nº 48)

Temos que ser realistas com a sociedade que vivemos, ninguém liga se algo te incomoda, pra eles é frescura, não adianta mostrar laudo, explicar, mandar texto no grupo da empresa. [...] Querem que nós nos adaptemos a eles quando a vaga não é para PCD. O uso de fone ou outros objetos só aumentaria o bullying em ambiente com mais pessoas. Principalmente se [houver] contato com clientes. [...] sabemos quando estão rindo e falando de nós. (Entrevistado/entrevistada nº 61)

Indo além, 69,7% dos entrevistados mencionaram que i) o uso de salas privativas; ii) o uso de locais mais isolados do restante dos colegas de trabalho; ou iii) estações de trabalho divididas por baias de trabalho/implementação de baias de trabalho mais altas seriam possíveis recursos de acessibilidade e, em algumas respostas coletadas, serviriam até mesmo como medida alternativa aos recursos mencionados anteriormente.

Viabilizar adaptações no ambiente de trabalho. Inclusive salas isoladas ou baias com divisórias altas e com limitação de pessoas circulando a volta. (Entrevistado/entrevistada nº 23)

Uso de abafadores seria uma medida, mas que todos ficam olhando e perguntando sobre. Acho que o ideal seria uma sala afastada. (Entrevistado/entrevistada nº 37)

Usava fones sempre que possível. Ajudava muito, mas tinha que escutar gracinhas por isso. [...] As chefias mais compreensivas me deixavam trabalhar em salas isoladas quando estava mal - super ajudava. (Entrevistado/entrevistada nº 54)

Direito ao uso de equipamentos próprios a necessidade de cada um, direito a uma sala isolada, se assim o desejar. (Entrevistado/entrevistada nº 6)

Salas afastadas. Evitar interromper o trabalho do autista. (Entrevistado/entrevistada nº 39)

Por conseguinte, o uso do modelo de *open space*<sup>11</sup> no espaço laboral apenas favorece a poluição sonora e a disseminação de demais estímulos, potencialmente nocivos aos trabalhadores com TEA:

Acredito que formato open space, muito adotado hoje em dia, é terrível para qualquer um com TEA. Eu não consigo lidar com conversas paralelas, pessoas passando a todo momento e o incessante som de digitação em teclados, cliques em mouse, passos e telefones tocando ou vibrando. (Entrevistado/entrevistada nº 70)

Outra possível medida adaptativa seria a redução da luminosidade no ambiente de trabalho, sugerida por 39,5% dos entrevistados e, nas palavras do (a) respondente de nº 54, “a redução da luminosidade seria um sonho...”:

Deixar como opção do funcionário se trabalhará remotamente ou não, fones de ouvido com abafadores de ruído, redução de luminosidade e acima de tudo: canal de conversa aberto e franco para que o autista se sinta acolhido, ouvido e respeitado. (Entrevistado/entrevistada nº 46)

Um ambiente de trabalho com odores neutros foi sugerido por 23% dos entrevistados. Nesse sentido:

“Ouvir o autista e entender suas dificuldades. Eu tenho uma sensibilidade olfativa muito acentuada, então cheiros de produtos de limpeza e comidas me deixam enjoada e com dores de cabeça.” (E. 53)

Para além da contenção de estímulos a ser realizada dentro do local de trabalho, 53,4% dos respondentes levantou a possibilidade de adoção do regime de teletrabalho ou de um modelo híbrido, o que poderia ser uma solução, principalmente nos casos em que a redução de estímulos não seria uma medida viável.

Deixar como opção do funcionário se trabalhará remotamente ou não, fones de ouvido com abafadores de ruído, redução de luminosidade e acima de tudo: canal

---

<sup>11</sup> *Open space* significa espaço aberto e, quando se fala em escritórios criados a partir desse conceito, significa basicamente um ambiente sem divisórias. O objetivo da adoção deste tipo de espaço seria um suposto ganho na integração proporcionada entre todos os profissionais.

de conversa aberto e franco para que o autista se sinta acolhido, ouvido e respeitado. (Entrevistado/entrevistada n° 46)

Uso de abafadores seria uma medida, mas que todos ficam olhando e perguntando sobre. Acho que o ideal seria uma sala afastada. Atualmente trabalho em home office, o que eu vejo que é a situação ideal pra mim. (Entrevistado/entrevistada n° 37)

Se possível, o ideal seria o home office ou um modelo híbrido. (Entrevistado/entrevistada n° 70)

A promoção, dentro do ambiente de trabalho, de políticas antidiscriminatórias, de conscientização, acolhimento e disseminação de informação sobre o TEA foi sugerida por 76,7% dos entrevistados, como possível medida para lidar com os assédios e as discriminações. O (a) entrevistado (a) de n° 18 chama a atenção para a importância de “criação de políticas de acessibilidade, com ampla participação da alta gestão, e campanhas internas. As medidas práticas (redução de barulho, alteração de lâmpadas brancas para amarelo, etc) não teriam adesão sem o acultramento.”. Alguns outros entrevistados também fizeram exposições relevantes:

Temos que ser realistas com a sociedade que vivemos, ninguém liga se algo te incomoda, pra eles é frescura, não adianta mostrar laudo, explicar, mandar texto no grupo da empresa. [...] eles não respeitam, não levam a sério, acham engraçado e fazem piadinhas das nossas limitações. Querem que nós nos adaptemos a eles quando a vaga não é para pcd. O uso de fone ou outros objetos só aumentaria o bullying em ambiente com mais pessoas. Principalmente se [houver] contato com clientes. Não falam na cara da gente, mas sabemos quando estão rindo e falando de nós. Talvez uma campanha de conscientização sobre o autismo ajudasse a entender o que sentimos. (Entrevistado/entrevistada n° 61)

Usava fones sempre que possível. Ajudava muito, mas tinha que escutar gracinhas por isso. [...] As chefias mais compreensivas me deixavam trabalhar em salas isoladas quando estava mal - super ajudava. A chefe que me assediava colocou meu computador de frente pro de outra pessoa, sabendo que atrapalharia. (Entrevistado/entrevistada n° 54)

Orientar as equipes, antes de receber o trabalhador (falar brevemente sobre as principais características do TEA. Na minha equipe nem sabiam que eu era autista). (Entrevistado/entrevistada n° 29)

Houve, também, o clamor, de 65% dos entrevistados, pela implementação de uma comunicação clara e objetiva:

O uso frequente de ironia e sarcasmo no ambiente de trabalho faz com que eu não compreenda parte do que está sendo dito. (Entrevistado/entrevistada n° 70)



Meu chefe usa bastante ironia e sarcasmo, às vezes quando pergunto algo pra ele consulto mais alguém pra saber se ele está sendo irônico ou se posso interpretar literalmente. (Entrevistado/entrevistada nº 13)

Regras claras, concisas e bem estabelecidas, com linguagem clara do que se espera do funcionário, e o que este pode esperar da empresa. (Entrevistado/entrevistada nº 43)

De forma possivelmente conectada, considerando que o uso de uma comunicação cristalina também envolveria as instruções na execução do trabalho, 14% dos entrevistados recomendaram a implementação de treinamento e capacitação aos trabalhadores.

É um trabalho de base. Enquanto nosso país, continuar acreditando que autistas serão crianças para sempre, continuaremos sempre preteridos no mercado de trabalho. Não há um trabalho de inserção, não há um treinamento para o jovem autista. Estamos atrás dos EUA e de boa parte da Europa, anos-luz, quando o assunto é autista adulto e empregabilidade. (Entrevistado/entrevistada nº 26)

Teletrabalho, meta adequadas, treinamento (Entrevistado/entrevistada nº 11)

Nesse mesmo sentido, 39,5% dos respondentes propuseram uma implementação de rotinas concisas e bem definidas, o que, por si, se correlaciona com a ideia de uma comunicação clara e efetiva.

Dadas as dificuldades elencadas no primeiro capítulo, 20,9% dos entrevistados sugeriram moderação na necessidade e na intensidade de interações sociais diárias, incluindo reuniões de trabalho inesperadas:

Um desafio muito grande é interagir com as equipes, vc entra em um ambiente geralmente muito agitado socialmente, as apresentações são tumultuadas, esse impacto inicial é assustador. Eu preferia conhecer o ambiente vazio, com o mínimo de pessoas possível e ser apresentado apenas para a minha equipe de trabalho direta, em vez de conhecer 50 pessoas no mesmo dia. (Entrevistado/entrevistada nº 29)

E, por fim, uma residual parcela de respondentes (9%) optou pela sugestão de redução ou flexibilidade de jornada que, nos moldes atuais (preponderantemente de 8 horas diárias), mostra-se desgastante. Sobre isso, o regime jurídico dos servidores assegura a concessão de horário especial ao servidor com deficiência, quando a necessidade for comprovada por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício (art. 98, § 2º, da Lei 8.112/90). Nos vínculos celetistas, no entanto, essa ainda não é uma possibilidade.

### 3.4. “Nada sobre nós, sem nós”: ouvir é preciso

Assim como em quaisquer pessoas de desenvolvimento típico, é certo afirmar que nenhum autista é igual ao outro. Por este motivo, limitar ou achar ser possível limitar a inclusão e as necessidades de indivíduos no Espectro à uma fórmula fechada seria um ideal equivocado.

Conseqüentemente, a escuta se faz necessária para viabilizar uma efetiva inclusão e tal entendimento é partilhado e explicitado pelos entrevistados, quando questionados sobre possíveis adaptações no ambiente de trabalho:

É complicado estabelecer uma lista de regras visto que as necessidades de um autista variam de um indivíduo para outro, mas uma comunicação aberta e respeito entre trabalhador e gente/gestão é necessária. Fora uma cultura de Acessibilidade e inclusão na empresa. (Entrevistado/entrevistada nº 46)

Ouvir o autista e entender suas dificuldades. (Entrevistado/entrevistada nº 55)

Não há uma forma geral para todos os autistas, mas conversar com o indivíduo para que ele diga o que o incomoda é o melhor começo. (Entrevistado/entrevistada nº 62)

Conjuntamente, a ideia de “nada sobre nós, sem nós”, lema cunhado por pessoas com deficiência desde 1970, ratifica a ideia de que escutar é preciso. Em uma análise mais detida, Sasaki ilustra:

NADA quer dizer “Nenhum resultado”: lei, política pública, programa, serviço, projeto, campanha, financiamento, edificação, aparelho, equipamento, utensílio, sistema, estratégia, benefício etc. Cada um destes resultados se localiza em um dos (ou mais de um dos ou todos os) campos de atividade como, por exemplo, educação, trabalho, saúde, reabilitação, transporte, lazer, recreação, esportes, turismo, cultura, artes, religião.

SOBRE NÓS, ou seja, “a respeito das pessoas com deficiência”. Estas pessoas são de qualquer etnia, raça, gênero, idade, nacionalidade, naturalidade etc., e a deficiência pode ser física, intelectual, visual, auditiva, psicossocial ou múltipla. Segue-se uma vírgula (com função de elipse, uma figura de linguagem que substitui uma locução verbal) que, neste caso, substitui a expressão “haverá de ser gerado”.

SEM NÓS, ou seja, “sem a plena participação das próprias pessoas com deficiência”. Esta participação, individual ou coletiva, mediante qualquer meio de comunicação, deverá ocorrer em todas as etapas do processo de geração dos resultados acima referidos.

[...] Juntando as palavras grifadas, temos: “Nenhum resultado a respeito das pessoas com deficiência haverá de ser gerado sem a plena participação das próprias pessoas com deficiência”. (SASSAKI, 2007, p. 1)

Sendo assim, o lema resume o direito à autonomia que pessoas com deficiência têm de falarem por si e serem ouvidas:

O lema “nada sobre nós, sem nós”, que vem sendo adotado por militantes do movimento das pessoas com deficiência internacionalmente desde os anos 1970, resume algumas das motivações básicas do ativismo político desse grupo de pessoas. Reivindicam-se não apenas direitos e benefícios no âmbito social, mas, acima de tudo, o reconhecimento das pessoas com deficiência como sujeitos livres e autônomos, capazes de se posicionar e participar na tomada de decisões em distintas esferas sociais sem a interferência de terceiros. Tais demandas seguem o modelo articulado por outros movimentos sociais que surgiram mais ou menos na mesma época. Compostos por populações historicamente excluídas, tais como mulheres, negros e gays e lésbicas, esses movimentos reivindicam que a “prática do liberalismo seja coerente com seus princípios de liberdade e igualdade universal” (Kittay, 2001: 559), ou seja, que todos os sujeitos tenham de fato a oportunidade de serem igualmente ouvidos e reconhecidos na esfera política e social. Mas mesmo que esses movimentos tenham questionado a inclusão e o reconhecimento de grupos minoritários dentro das práticas liberais, não chegaram a questionar a noção de pessoa subjacente ao modelo liberal de participação política, qual seja, a de um sujeito independente, racional, autossuficiente e, acima de tudo, capaz de falar por si. (RIOS, 2017, p. 215)

O aprisionamento de vivências autistas em estereótipos fabricados por visões neurotípicas, aliado ao desprezo à vasta gama de experiências e implicações do TEA, são alguns dos pontos mais relevantes para a configuração dos entraves à acessibilidade:

(...) Embora muitos dentro da comunidade autista tenham adoptado o slogan político de: “Nada sobre nós, sem nós” (por exemplo: ASAN, 2013), a investigação sobre autismo continua a silenciar as vozes autistas dentro da produção de conhecimento, ignorando potenciais insights valiosos da investigação que se envolve com experiências vividas. O não reconhecimento e a exploração das diferentes condições pessoais e sociais em que as pessoas autistas vivem e as implicações para o seu bem-estar é, portanto, uma barreira significativa ao impacto da investigação contemporânea. (BRACHER; MILTON; ARAÚJO, 2022, p. 5)

Em conformidade com as opiniões dos entrevistados aqui citados e o que se traduz do referido lema, Bogdashina (2003) também aborda a questão da importância dessa escuta, principalmente no que se refere às questões sensoriais que acometem autistas:

O que falta na maioria dos estudos sobre a disfunção sensorial no autismo é a opinião e pontos de vista sobre o problema das próprias pessoas autistas. (BOGDASHINA, 2003, p. 22, tradução da autora)

De modo consequente, faz-se necessário, como medida geral, o acompanhamento e a avaliação periódica das adaptações, com possibilidades de modificações acompanhando as transformações das práticas laborais. A medida foi proposta e pensada, também, por entrevistados:

Periodicamente avaliar o ambiente de trabalho e verificar a necessidade de novas adaptações. Sugerir um tutor (quando trabalhei em outra empresa foi eleito um tutor) que preferencialmente conheça as características do espectro e possa agir como um facilitador. (Entrevistado/entrevistada nº 29)

Por conseguinte, a preocupação com as adaptações não deve ser somente na chegada do trabalhador ao espaço laboral. Afinal, apenas com o reconhecimento do local e da rotina do trabalho o trabalhador poderia identificar, de forma ampla, suas necessidades e suas limitações dentro de um determinado ambiente.

Diante desse cenário, fica claro que, dentro da dinâmica laborativa, mesmo com a elaboração de um importante artifício para permitir o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, na realidade, o sistema de cotas ainda é falho em alcançar uma efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. As instituições empresariais, mesmo cumprindo os ditames da lei para não sofrer as punições, não promovem as adequações adaptativas necessárias para seus empregados deficientes (SOUSA JÚNIOR, 2011, p. 123). Ainda, se a grande massa dos trabalhadores inclusos no sistema de cotas não usufrui de um recanto de acessibilidade, é certo dizer que uma massa ainda maior sequer usufrui da lei de cotas:

[...] pode-se perceber que existe a probabilidade da grande maioria dos trabalhadores com deficiência estar inserida no mercado de trabalho informal, em taxas provavelmente superiores à do mercado de trabalho em geral, sem proteção trabalhista nem previdenciária. A dificuldade de se mensurar adequadamente esse contingente é muito preocupante, ainda mais porque há sinais de que, apesar dos avanços, a política de cotas está longe de atingir toda a população-alvo e a ausência de informações sobre o tema é um dos principais problemas das pesquisas domiciliares sobre o mercado de trabalho. (DIEESE, 2020, p. 9)

Irrealista seria pensar ou sugerir que empregadores, dentro da lógica produtiva, adotassem espontaneamente uma visão humanitária, uma postura inclusiva e um diálogo horizontal. Dessa maneira, o debate sobre o papel do Direito do Trabalho, responsável pela regulação pública da relação entre capital e labor, é de suma importância para possibilitar condições dignas para os trabalhadores com deficiência, especialmente aos autistas, viabilizando uma inclusão efetiva destes trabalhadores. Como preceitua Godinho:

Tal função decisiva do ramo justralhista realiza, na verdade, o fundamental intento democrático e inclusivo de desmercantilização da força de trabalho no sistema socioeconômico capitalista, restringindo o livre império das forças de mercado na regência da oferta e da administração do labor humano. (GODINHO, 2019, p. 56)

É preciso dizer que, valendo-se de uma abordagem interdisciplinar com diversas áreas do Direito e das ciências sociais, o Direito do Trabalho constitui uma ponte entre o Estado Democrático de Direito, com seus preceitos fundamentais, e o trabalhador. De acordo com o autor:

O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isoladas, não alcançariam. (GODINHO, 2019, p. 94)

Logo, dentre os possíveis caminhos para uma regulação normativa adequada, vale citar, como solução geral, a construção de um plano dialogado de adaptações razoáveis, com participação ativa do trabalhador e, se possível, mediada por uma comissão especializada em deficiência ou, quando não, pelo sindicato.

Essa regulação envolveria, necessariamente, o redesenho ou a limitação à forma hierárquica tradicional das relações de trabalho, a fim de possibilitar o diálogo e a avaliação contínua das formas de acessibilidade, bem como a problematização dos parâmetros em relação às práticas laborais.

É certo que essa é a diretiva geral da limitação imposta pelo Direito do Trabalho à organização do capital e que, nas palavras de Godinho (2019, p. 56), “realiza, na verdade, o fundamental intento democrático e inclusivo de desmercantilização da força de trabalho no sistema socioeconômico capitalista”. Contudo, essa diretiva se acentua ao tratar dos trabalhadores com deficiência, principalmente considerando as particularidades enfrentadas pelos trabalhadores autistas, e exigiriam outro posicionamento do empregador.

## CONCLUSÃO

Ao longo do exposto, lê-se que o corpo humano passou por um processo de modificação, sendo reduzido, no modo de produção capitalista, aos interesses produtivos e à maximização dos lucros. Este corpo idealizado, que contraria a condição inafastável da diversidade humana, seria desprovido de lesões e subjetividades. Assumindo que suas condições corporais/mentais são elementos que naturalmente os definem como incapazes, nascem, assim, os “deficientes”, àqueles cujos impedimentos corporais seriam considerados, na cultura da normalidade, como abjetos à vida social e ao mercado de trabalho. A pessoa com deficiência, e aqui englobados os autistas, seria, na visão do Capital, a antítese do ser humano produtivo e, portanto, sujeito antagônico à normalidade.

A noção de que deficientes são menos produtivos está correta se partirmos do ideal de padronização dos corpos promovido pelo Capital. Sem as adaptações necessárias, os efeitos de uma inclusão forçada em espaços estritamente pensados para pessoas sem deficiências seriam desastrosos para o corpo, para a mente e para a vida destes trabalhadores.

Dentro dessa prerrogativa, viu-se que, ao assumir que o meio ambiente do trabalho é formado por diversos fatores que influenciam na saúde física e mental do trabalhador, este ambiente deve ser adequado ao trabalhador para que se torne saudável, equilibrado e, por conseguinte, inclusivo. Desta feita, o Direito do Trabalho serviria como ponte entre os trabalhadores e o direito à inclusão. A regulação destas adaptações envolveria, assim, limitações ao poder diretivo-hierárquico do empregador, naturais ao propósito da matéria trabalhista, e da organização do trabalho.

Todavia, sintomaticamente, são poucas as pesquisas desenvolvidas sobre a inclusão de autistas no mercado laboral brasileiro (LEOPOLDINO, 2015; SALGADO, 2014) e, entre esse escasso material, “a grande maioria da pesquisa sobre autismo é realizada sobre pessoas autistas, e não com elas, e muitas vezes não se preocupa em melhorar o dia-a-dia de autistas” (CHOWN et al., 2017, p. 2, tradução da autora). Sobretudo, ao pensar a sensorialidade autista, “o que falta na maioria dos estudos sobre a disfunção sensorial no autismo é a opinião e pontos de vista sobre o problema das próprias pessoas autistas” (BOGDASHINA, 2003, p. 22).

Diante disso, sintetizada no lema “nada sobre nós, sem nós” e, na visão de Sasaki (2007), o trabalho ressaltou a ideia de que nenhuma decisão deverá ser tomada a respeito da vida, da inclusão e da acessibilidade de pessoas com deficiência sem que seja oportunizado o direito à voz e à plena participação destes indivíduos.

Não há, em suma, uma receita infalível que possa ser dada para a efetiva inclusão de um trabalhador ou trabalhadora autista. Todavia, é possível estabelecer algumas semelhanças, características do diagnóstico, nas necessidades de boa parte destes trabalhadores. Tais semelhanças ensejariam determinadas limitações, mitigadas por determinadas adaptações.

Indo além, há um potencial de se desmistificar a ideia de que adaptar é um ato dificultoso e, por vezes, impraticável. A bem da verdade, a maioria das adaptações mencionadas pelos entrevistados poderiam ser consideradas mais do que razoáveis, até banais, como, por exemplo, a permissão do uso de fones e quaisquer outros recursos de contenção auditiva ou a diminuição da intensidade de luzes do ambiente: trivialidades que, em determinados contextos, podem determinar o que seria, ou não, um ambiente sadio para um trabalhador no Espectro Autista. Trivialidades estas que podem determinar a qualidade de vida e a saúde destes trabalhadores.

Assim, por meio de um levantamento de dados através da escuta ativa, como efetuado nesta pesquisa, pôde-se ter uma breve noção de algumas especificidades e limitações que acometem boa parte destes trabalhadores, tomando como norte o fato de que estes autistas falam por si.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBERLEY, Paul. The concept of oppression and the development of a social theory of disability. *Disability, handicap & society*, v. 2, n. 1, p. 5-19, 1987. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/02674648766780021>

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Boitempo Editorial, 2015.

AYDOS, Valéria. Agência e subjetivação na gestão de pessoas com deficiência: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo. *Horizontes Antropológicos*, Porto Alegre, v. 22, n. 46, p. 329-358, dez. 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ha/v22n46/0104-7183-ha-22-46-0329.pdf>>. Acesso em: 11 mai. 2021.

\_\_\_\_\_. A (des)construção social do diagnóstico de autismo no contexto das políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Anuário Antropológico**, v. 44, n.1, 2019, p. 93-116.

BEZERRA, Sérgio Sampaio. A sociabilidade do trabalhador com deficiência intelectual. **Investigación & Desarrollo**, [s. l.], v. 27, n. 1, p. 87-106, jan. 2019. Disponível em: [www.scielo.org.co/pdf/indes/v27n1/2011-7574-indes-27-01-87.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/indes/v27n1/2011-7574-indes-27-01-87.pdf). Acesso em: 11 mai. 2021.

BOGDASHINA, Olga. Sensory perceptual issues in autism and asperger syndrome: different sensory experiences-different perceptual worlds. Jessica Kingsley Publishers, 2003.

BRANDÃO, Cláudio. Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015.

BRASIL. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

\_\_\_\_\_. Consolidação das Leis do Trabalho.



\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. Lei 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

\_\_\_\_\_. Resolução nº 230 do CNJ, de 22 de junho de 2016. Orienta a adequação das atividades dos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares às determinações exaradas pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência por meio – entre outras medidas – da convalidação em resolução a Recomendação CNJ 27, de 16/12/2009, bem como da instituição de Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. Princípios de direito ambiental do trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

CAMINHA, Roberta Costa; LAMPREIA, C. Autismo: um transtorno de natureza sensorial. Psicologia Clínica, 2008.

CHOWN, N.; ROBINSON, J.; BEARDON, L.; DOWNING, J.; HUGHES, L.; LEATHERLAND, J.; FOX, K.; HICKMAN, L.; MACGREGOR, D. (2017). Improving research about us, with us: a draft framework for inclusive autism research. Disability & Society, 32, p. 720–734.

COELHO, Cecília Martins; SAMPAIO, Rosana Ferreira; MANCINI, Marisa Cotta. Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e sofrimento. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 26, n. 1, p. 214-223, jan./abr. 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-71822014000100023>. Acesso em: 11 mai. 2021.

DE ASÍS, Rafael. Sobre la accesibilidad universal. In: Conferencia Internacional sobre los cinco años de vigencia de la Convención. 2013.

DE MELO, Raimundo Simão. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético. Editora LTr, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. rev e ampl. São Paulo: Ltr, 2019.

DIEESE, Nota Técnica n. 246: Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Entidade responsável: Dieese. 2020, acesso livre.

DINIZ, D. O que é deficiência. São Paulo: Brasiliense, 2012.

DINIZ, D.; SANTOS, W. Deficiência e direitos humanos: desafios e respostas à discriminação. In: DINIZ, D.; SANTOS, W. (Org.). Deficiência e discriminação. Brasília: Letras Livres: Editora da UNB, 2010. p. 9-18.

DINIZ, Debora; BARBOSA, Livia; SANTOS, Wederson Rufino dos. Deficiência, direitos humanos e justiça. Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos, v. 6, p. 64-77, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1806-64452009000200004>

DOS SANTOS, Luiz Dario et al. Meio ambiente do trabalho: a pessoa com deficiência e a dignidade da pessoa humana. Revista Direito & Desenvolvimento da Unicatólica, v. 3, n. 1, p. 59-65, 2020.

DSM-5. Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais, 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

FASSIN, Didier. 2009. Another Politics of Life is Possible. Theory, Culture and Society, v. 26, n. 5, p. 44-60. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/02632764091063>. Acesso em: 21 mai. 2021.

FEDERICI, Silvia. Calibã e a bruxa: mulheres, corpos e acumulação primitiva. Editora Elefante, 2019.

FOUCAULT, Michel (1997). LOTRINGER, Sylvère (org.). The Politics of Truth. Nova York: Semiotext(e)

GRANDIN, Temple. My experiences with visual thinking sensory problems and communication difficulties. Center for the Study of Autism, 1996.

GRANDIN, Temple; PANEK, Richard. O Cérebro autista: pensando através do espectro. 13. ed. Rio de Janeiro: Record, 2020.

HALIM, Andrew T.; RICHDALE, Amanda L.; ULJAREVIĆ, Mirko. Exploring the nature of anxiety in young adults on the autism spectrum: A qualitative study. *Research in Autism Spectrum Disorders*, v. 55, p. 25-37, 2018, ISSN 1750-9467. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2018.07.006>. Acesso em: 31 mai. 2021.

HARMON, A. Autistic and seeking a place in an adult world. *New York Times*, p. A1, 2011.

INEP. Resumo técnico do Censo da Educação Superior 2019 – Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2021. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas\\_e\\_indicadores/resumo\\_tecnico\\_censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2019.pdf](https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/resumo_tecnico_censo_da_educacao_superior_2019.pdf). Acesso em: 01 jun. 2021.

LEOPOLDINO, C. B.; COELHO, P. F. C. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, Set./Dez. 2017. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/15660>. Acesso em: 21 mai. 2021.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa para os brasileiros. **Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 9, n. 22, p. 853, 6 mar. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.21171/ges.v9i22.2033>. Acesso em: 11 mai. 2021.

LUKÁCS, György et al. Ontologia do ser social. São Paulo: Boitempo, 2012.

MAIA, A. M. C; CARVALHO-FREITAS, M. N. O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. **Read - Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, Porto Alegre, v. 21, n. 3, p. 689-718, dez. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.0722014.54834>. Acesso em: 11 mai. 2021.

MARANHÃO, Ney Stany Morais. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, v. 2, n. 3, p. 80-117, 2016. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774>

MARX, Karl. Manuscritos econômico-filosóficos. Boitempo Editorial, 2010.

\_\_\_\_\_. O capital. Vol. I. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MORRIS, B. (1999) 'New light and insight, on an old matter.' Autism99 Internet Conference Papers. Disponível em: [www.autism99.org](http://www.autism99.org).

National Autistic Society. (2016). About the campaign. Retrieved from National Autistic Society website, [www.autism.org.uk](http://www.autism.org.uk)

O'RIORDAN M, P. F. Discrimination in autism within different sensory modalities. *J Autism Dev Disord*. 2006, Jul. PMID: 16639532.

PEREIRA, Carlos Eduardo Candido; BIZELLI, José Luís; LEITE, Lúcia Pereira. Organizações de ensino superior: inclusão e ambiente de trabalho. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 38, n. 138, p. 99-115, jan./mar. 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/es0101-73302017151511>. Acesso em: 11 mai. 2021.

RANIERI, Jesus. Alienação e estranhamento: a atualidade de Marx na crítica contemporânea do capital. In: Conferência Internacional Karl Marx y los desafios del siglo. 2006.

RIBEIRO, Aline de Souza. A inclusão da pessoa com deficiência: análise das políticas de inclusão dos trabalhadores autistas no mercado de trabalho amazonense. Orientador: Ana Virgínia Moreira Gomes. 2020. 101 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de Fortaleza – UNIFOR, Fortaleza, 2020. Disponível em: <https://uol.unifor.br/oul/conteudosite/F10663420201229123325858707/Dissertacao.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2021.

RICHARDS, Caroline et al. Persistence of self-injurious behaviour in autism spectrum disorder over 3 years: a prospective cohort study of risk markers. *Journal of neurodevelopmental disorders*, v. 8, n. 1, p. 1-12, 2016.

RIOS, Clarice. “Nada sobre nós, sem nós”? O corpo na construção do autista como sujeito social e político. *Sexualidad, Salud y Sociedad (Rio de Janeiro)*, p. 212-230, 2017.

ROBERTSON, S. M. Neurodiversity, quality of life, and autistic adults: Shifting research and professional focuses onto real-life challenges. *Disability Studies Quarterly*, v. 30, n. 1, 2009. Disponível em: <https://dsq-sds.org/article/view/1069/1234>. Acesso em: 31 mai. 2021.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. *Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SALGADO, A. C. L. A inserção de autistas no mercado de trabalho brasileiro. *Alethes*, v. 4, n. 6, p. 421-438, jul./dez, 2014.

SANTOS, Adelson Silva dos. *Fundamentos do direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Nada sobre nós sem nós: da integração à inclusão. *Rev. Nac. Reabil*, v. 10, n. 57, p. 8-16, 2007.

SLORACH, Roddy. MARXISMO E DEFICIÊNCIA. Felix, G., Lage, A., Laurell, A. C., Kelman, C., Markowicz, H., Woodward, J., ... & Slorach, R. (2021). Capitalismo e surdez. El Tiple, 2021.

SOUSA JÚNIOR, Ariolino Neres. O Sistema de Cotas de Acesso ao Mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiência. 1. ed. Brasília: Editora Consulex, 2011.

TALARICO, Mariana Valente Teixeira da Silva; PEREIRA, Amanda Cristina dos Santos;

GOYOS, Antonio Celso de Noronha. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, v. 32, p. 1-19, 12 dez. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5902/1984686x39795>. Acesso em: 12 mai. 2021.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, maio/ago. 2005. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-65382005000200008>. Acesso em: 11 mai. 2021.

VITAL, Flavia Maria de Paiva. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada. OAB Nacional, v. 8.

WEBER, Max ([1920] 1958). The Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism. Nova York: Charles Scribners Sons. Ed. brasileira: A ética protestante e o espírito do capitalismo. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

WILLIAMS, Donna; KIRBY, Denise. **Nobody nowhere**. Reading: Bantam Books, 1992.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS ENTREVISTADOS

### Informações básicas:

1. Nome completo (*apenas para fins de registro, sua contribuição será completamente anônima*): \_\_\_\_\_
  
2. Idade: *marcar apenas uma opção*
  - ( ) Menos de 18 anos
  - ( ) Entre 18 e 24 anos
  - ( ) Entre 25 e 35 anos
  - ( ) Mais de 36 anos
  
3. Gênero: *marcar apenas uma opção*
  - ( ) Feminino
  - ( ) Masculino
  - Outros: \_\_\_\_\_
  
4. Cidade - Estado (Exemplo: Rio de Janeiro - RJ):  
\_\_\_\_\_
  
5. Escolaridade: *marcar apenas uma opção*
  - ( ) Nível fundamental incompleto
  - ( ) Nível fundamental completo
  - ( ) Nível médio incompleto
  - ( ) Nível médio completo
  - ( ) Nível superior incompleto
  - ( ) Nível superior completo
  - Outros: \_\_\_\_\_
  
6. Renda per capita (em salários mínimos, atualmente o valor é de R\$ 1.212,00): *marcar apenas uma opção*
  - ( ) Até 1 salário mínimo

- Entre 1 e 2 salários mínimos
- Entre 2 e 3 salários mínimos
- Entre 3 e 4 salários mínimos
- Acima de 4 salários mínimos

7. Ocupação: *marcar apenas uma opção*

- Estudante
- Desempregado
- Autônomo
- Empregado de empresa pública
- Empregado de empresa privada
- Empresário
- Aposentado
- Servidor público

Outros: \_\_\_\_\_

8. Você possui um diagnóstico formal fechado de TEA (Transtorno do Espectro Autista), com o devido laudo médico? *Marcar apenas uma opção*

- Sim
- Não

**Informações específicas:**

9. Quais os principais problemas identificados por você, enquanto autista, em um ambiente de trabalho? *Marque todas que se aplicam*

- Dificuldade para lidar com as demandas sensoriais do ambiente de trabalho
- Discriminação advinda de superiores
- Discriminação advinda de colegas de trabalho
- Falta de acessibilidade ou adaptações no ambiente trabalho
- A dificuldade de comunicação no ambiente de trabalho
- Dificuldade na interação social
- Dificuldade para se adaptar às novas rotinas de trabalho
- Dificuldade para organizar e hierarquizar tarefas (disfunção executiva)



Outros: \_\_\_\_\_

10. Há/havia uma boa compreensão sobre a sua rotina e ritmo de trabalho? As tarefas são/eram explicadas com uma linguagem clara? *Marcar apenas uma opção*
- Sim
  - Não
  - Na maioria das vezes sim
  - Na maioria das vezes não
11. Você sente que desenvolve/desenvolvia todas as suas potencialidades e capacidades em seu ambiente de trabalho (atual ou anterior)? *Marcar apenas uma opção*
- Sim
  - Não
12. Você sente que o trabalho que você executa/executava faz sentido, tem utilidade ou faz a diferença? *Marcar apenas uma opção*
- Sim
  - Na maioria das vezes sim
  - Não
  - Na maioria das vezes não
13. Fique à vontade para, se desejar, contar sobre algum problema específico que encontrou em um ambiente de trabalho:
14. Você tem alguma sugestão de possíveis mudanças que auxiliem na acessibilidade do trabalhador autista?
15. Você possui alguma hipersensibilidade sensorial? Se sim, qual/quais? *Marque todas que se aplicam*
- Não possuo
  - Auditiva
  - Visual
  - Táctil

Olfativa

Outros: \_\_\_\_\_

**Responda a próxima sessão apenas se possuir alguma questão sensorial.**

16. Em seu ambiente de trabalho atual ou anterior, você já teve alguma dificuldade relacionada a hipersensibilidade sensorial? Qual/Quais? As opções abaixo são apenas exemplificativas, fique à vontade para acrescentar algo. *Marque todas que se aplicam*

Crises e colapsos nervosos (*meltdowns* e *shutdowns*) por conta da sensibilidade aos estímulos auditivos/visuais/tácteis/olfativos

Crises de ansiedade por conta da sensibilidade aos estímulos auditivos/visuais/tácteis/olfativos

Ritmo de trabalho prejudicado por conta da sensibilidade aos estímulos auditivos/visuais/tácteis/olfativos

Sensação de esgotamento mental/físico por conta do excesso de estímulos auditivos/visuais/tácteis/olfativos no ambiente de trabalho

Outros: \_\_\_\_\_

17. Gostaria de sugerir alguma medida para sanar/amenizar os problemas relacionados às demandas sensoriais? Exemplos: uso de fones, abafadores de ruídos, salas afastadas, reposicionamento da estação de trabalho, redução da luminosidade do local, teletrabalho e afins.