Universidade Federal do Pará

RNUFEN

PHENOMENOLOGY AND INTERDISCIPLINARITY

@Programa de Pós-graduação em Psicologia

DOI: 10.26823 / e-273419
artigo de relato de experiência

VOL 18 • 2026

QUEBRANDO BARREIRAS: A INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS NO ESPECTRO AUTISTA EM BELÉM DO PARÁ

Breaking Barriers: The Inclusion for people on the Autism Spectrum in Belém, Pará

Rompiendo barreras: La inclusión laboral de personas dentro del espectro autista en Belém, Pará



Danillo Pietro Azevedo Craveiro

Parte da estruturação inicial deste texto contou com o auxílio de ferramentas de **inteligência artificial** para organização textual, revisada adaptada e validada pelos autores e autoras.

RESUMO

Neste artigo a reflexão foi sobre a inclusão profissional de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, com atenção ao contexto de Belém do Pará e às políticas públicas de inclusão. Trata-se de uma análise de uma literatura cientifica sobre inclusão, neurodiversidade, barreiras atitudinais, capacitismo, acessibilidade e práticas organizacionais, e de alguns marcos legais. A relevância da tarefa considera que a existência de marcos legais não garante, por si só, condições efetivas de ingresso e permanência no trabalho; assim, no texto examinei desafios relacionados à seleção, adaptação do ambiente, formação das equipes, flexibilidade organizacional e acompanhamento profissional descritos no programa NorTEA Pará. Foram discutidas as especificidades do contexto amazônico, especialmente quando fatores urbanos e ambientais podem se somar às demandas sensoriais. No campo da Administração, argumenta-se que a inclusão profissional requer ser tratada como dimensão da gestão da diversidade e não apenas como cumprimento formal de obrigações legais. Conclui-se que políticas públicas e práticas organizacionais precisam ser articuladas a ações de acessibilidade, educação corporativa, acompanhamento e participação das próprias pessoas autistas na construção das estratégias de inclusão.

Palavras-Chave: Autismo; Inclusão profissional; Políticas públicas; Amazônia, NorTEA Pará

ABSTRACT

This article reflects on the professional inclusion of individuals with Autism Spectrum Disorder (ASD) in the labor market, focusing on the context of Belém, Pará, and public inclusion politics. It analyzes scientific literature regarding inclusion, neurodiversity, attitudinal barriers, ableism, accessibility, organizational practices, and relevant legal frameworks. The study is significant because the existence of legal frameworks does not, in itself, guarantee effective conditions for entering and remaining in the workforce; thus, the text examines challenges related to recruitment, workplace adaptation, team training, organizational flexibility, and professional support, as outlined in the NorTEA Pará program. The specificities of the Amazonian context are discussed, particularly where urban and environmental factors may compound sensory sensitivities. From an administration perspective, the article argues that professional inclusion must be treated as a dimension of diversity management rather than merely a formal fulfillment of legal obligations. It concludes that public politics and organizational practices must be aligned with accessibility initiatives, corporate education, ongoing support, and the participation of autistic individuals themselves in shaping inclusion strategies.

Keywords: Autism; Professional inclusion; Public politic; Amazonia; NorTEA Pará.

RESUMEN

En este artículo se reflexiona sobre la inclusión profesional de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) en el mercado laboral, prestando atención al contexto de Belém do Pará y a las

políticas públicas de inclusión. Se trata de un análisis de la literatura científica sobre inclusión, neurodiversidad, barreras actitudinales, capacitismo, accesibilidad y prácticas organizacionales, así como de algunos marcos legales. La relevancia de esta labor radica en que la existencia de marcos legales no garantiza, por sí sola, condiciones efectivas de acceso y permanencia en el empleo; por ello, en el texto se examinan desafíos relacionados con la selección, la adaptación del entorno, la formación de equipos, la flexibilidad organizacional y el acompañamiento profesional descritos en el programa NorTEA Pará. Se discuten las particularidades del contexto amazónico, especialmente cuando factores urbanos y ambientales pueden sumarse a las demandas sensoriales. En el ámbito de la Administración, se argumenta que la inclusión profesional debe abordarse como una dimensión de la gestión de la diversidad y no meramente como el cumplimiento formal de obligaciones legales. Se concluye que las políticas públicas y las prácticas organizacionales deben articularse con acciones de accesibilidad, educación corporativa, acompañamiento y la participación de las propias personas autistas en la elaboración de las estrategias de inclusión.
Palabras clave: Autismo; Inclusión profesional; Políticas públicas; Amazonia; NorTEA Pará.

Introdução

Aos 24 anos de idade recebi meu diagnóstico de autismo nível 1 de suporte, o que deu nome às dificuldades e desregulações que tive até o dia do resultado. Saber que existe um nome para um comportamento que até então era lido como “esquisito” e “frescura” pela sociedade neurotípica não apaga todos os desafios e traumas que tive que acumular durante todos esses anos. Acredito que o diagnóstico, ainda que tardio, contribua para o entendimento e acolhimento do próprio autista com o transtorno, pois cada pessoa TEA tem um funcionamento diferente, no entanto o mais difícil não são as crises e nem a dificuldade de adequação social, mas sim a discriminação e preconceito social e estrutural para conosco - autistas adultos - para muitos o Transtorno do Espectro Autista é muito mais aceito em crianças, possuindo assim um número exorbitante de terapias, filas preferências, atendimentos hospitalares prioritários, profissionais da área da psico-psquiatria e apoio escolar. Quando esse autista é adulto e que possui um nível de funcionalidade, ele praticamente se torna invisível, além de não receber atendimentos que são garantidos por lei, como atendimento e sala especial e tempo adicional ao fazer provas na faculdade, utilização de abafadores de ruído na sala de aula, horário de trabalho reduzido e adequações estruturais no local de trabalho, o principal e o mais importante: o respeito e a inclusão dessa pessoa na sociedade, sem piadas ou discriminação velada e escrachada.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho constitui uma questão social, institucional e organizacional que envolve direitos, igualdade de oportunidades e transformação das práticas de gestão. No caso das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), essa discussão assume características específicas, pois as barreiras à participação profissional podem envolver comunicação, interação social, processamento sensorial, organização das atividades

e formas convencionais de avaliação de desempenho. A literatura sobre inclusão aponta que a superação dessas barreiras não depende exclusivamente das características individuais, mas também das condições oferecidas pelos ambientes educacionais, sociais e profissionais (Mantoan, 2003; Sassaki, 2006).

No Brasil, a proteção jurídica das pessoas autistas e das pessoas com deficiência estabelece bases importantes para a inclusão social e laboral. A Lei nº 12.764/2012 instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, enquanto a Lei nº 13.146/2015 estabelece a Lei Brasileira da Inclusão da Pessoa com Deficiência. A legislação relacionada à reserva de vagas no mercado de trabalho, por sua vez, constitui outro instrumento de promoção da participação profissional (Brasil, 1991, 2012, 2015).

Entretanto, a existência de normas não significa que as barreiras organizacionais desapareçam. A inclusão efetiva envolve acessibilidade, mudanças culturais, preparação de equipes, adequação das funções e reconhecimento da diversidade humana. Sob essa perspectiva, o problema teórico que orienta este artigo consiste em compreender quais elementos da literatura ajudam a explicar os obstáculos à inclusão profissional de pessoas autistas e quais implicações esses elementos apresentam para a gestão e para as políticas públicas, particularmente no contexto de Belém do Pará.

O objetivo é discutir teoricamente a relação entre políticas públicas, neurodiversidade e inclusão profissional de pessoas autistas, destacando barreiras atitudinais, organizacionais e ambientais e suas implicações para a Administração. O artigo adota uma abordagem de revisão teórica e discussão conceitual da literatura científica da área.

Metodologia

Trata-se de uma revisão narrativa qualitativa, elaborada em setembro de 2026 nas bases de dados: Google Scholar e sciELO, usando os descritores: TEA AND trabalho; AND neurodivergências; AND inclusão; AND políticas públicas. Selecionei artigos de revisão em português e de acesso aberto. Foram excluídos metassínteses, protocolos e pesquisas sem dados empíricos.

Foram localizados 5 textos, analisados a partir da leitura crítica dos resumos e do texto completo, com delimitação de categorias temáticas relacionadas à inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, políticas públicas, legislação, barreiras à inclusão e estratégias de inserção e permanência profissional.

Quanto ao material institucional, trabalhou-se com a reflexão sobre o Programa Nortea Pará, desenvolvido no âmbito da Secretaria de Estado de Saúde Pública do Pará (SESPA) em parceria com o Sebrae, considerando suas ações relacionadas à qualificação, orientação e promoção da inclusão de pessoas com TEA e suas famílias, especialmente no contexto das políticas públicas e da inclusão social e profissional.

Fundamentos teóricos da inclusão: cenários para o TEA

A perspectiva inclusiva desloca a compreensão da deficiência de uma abordagem centrada exclusivamente no indivíduo para uma análise que considera as barreiras produzidas ou mantidas pela sociedade. Nessa perspectiva, a inclusão não significa simplesmente permitir o acesso de uma pessoa a um espaço previamente estruturado, mas transformar condições, relações e práticas para possibilitar participação efetiva (Mantoan, 2003; Sassaki, 2006).

O modelo social da deficiência contribui para essa compreensão ao destacar que limitações individuais interagem com barreiras ambientais e sociais. No mundo do trabalho, isso significa que dificuldades de comunicação, mobilidade ou processamento sensorial não podem ser analisadas isoladamente das características do ambiente organizacional, dos critérios de seleção e das expectativas de comportamento. A acessibilidade, portanto, deve ser compreendida de forma ampla, incluindo dimensões físicas, comunicacionais, tecnológicas e atitudinais.

O conceito de neurodiversidade amplia a discussão sobre as diferenças neurológicas e permite questionar modelos que consideram apenas um padrão de comportamento como referência para a participação social e profissional. No contexto organizacional, essa perspectiva favorece o reconhecimento de diferentes formas de processamento de informações, comunicação, interação e realização das atividades (Ramos & Melo, 2022).

O TEA apresenta manifestações heterogêneas e diferentes necessidades de suporte. Por essa razão, práticas de gestão baseadas em expectativas uniformes podem produzir barreiras mesmo quando não existe uma intenção explícita de excluir. A heterogeneidade do espectro exige que processos de recrutamento, seleção, integração e desenvolvimento considerem as características individuais e as possibilidades de adaptação.

As barreiras atitudinais constituem um dos principais elementos para compreender a dificuldade de participação de pessoas com deficiência. Preconceitos, estereótipos, infantilização e expectativas reduzidas de desempenho podem influenciar decisões de contratação, distribuição de tarefas e oportunidades de desenvolvimento (Omote, 2004). No caso das pessoas autistas, essas barreiras podem aparecer tanto na associação do autismo à inaptidão quanto na expectativa de que toda pessoa autista apresente habilidades extraordinárias.

O capacitismo, nesse sentido, pode ser entendido como uma estrutura de atitudes e práticas que hierarquiza pessoas a partir de padrões considerados normais de capacidade. Em ambientes organizacionais, ele pode se manifestar em critérios rígidos de comunicação, valorização excessiva de determinadas formas de sociabilidade e pouca disposição para adaptações. A superação dessas barreiras exige educação corporativa e revisão das práticas de gestão.

Políticas públicas e inclusão profissional: o Programa NorTEA

As políticas públicas de inclusão profissional têm papel relevante na criação de condições institucionais para o acesso ao trabalho. No Brasil, a Lei nº 8.213/1991 estabelece mecanismos de

reserva de vagas para pessoas com deficiência em determinadas empresas, enquanto a legislação específica sobre o TEA reforça o reconhecimento da pessoa autista como pessoa com deficiência para fins legais, observadas as condições previstas na legislação (Brasil, 1991, 2012). A Lei Brasileira de Inclusão também estabelece princípios relacionados à acessibilidade, igualdade de oportunidades e inclusão social e profissional (Brasil, 2015).

Entretanto, políticas de inclusão não devem ser analisadas apenas pela existência de dispositivos legais. Sua efetividade depende da capacidade de implementação, divulgação, fiscalização, articulação institucional e acompanhamento. A literatura sobre gestão da diversidade aponta que ações pontuais de sensibilização podem ser insuficientes quando não estão integradas às políticas de recrutamento, desenvolvimento e permanência profissional (Rodrigues, 2016).

No contexto do Pará, o Programa NorTEA aparece no material de referência como uma iniciativa relacionada à inclusão e à capacitação. Em um artigo teórico, contudo, sua existência deve ser discutida como objeto de análise documental e conceitual, e não como resultado de entrevistas realizadas no âmbito de um estudo de caso. A análise de sua efetividade exigiria pesquisa empírica específica, com critérios metodológicos próprios.

Os processos de recrutamento e seleção constituem uma etapa crítica da inclusão. Critérios excessivamente baseados em comunicação social, contato visual, rapidez de resposta ou desempenho em entrevistas convencionais podem não captar adequadamente competências profissionais. A adoção de estratégias mais flexíveis, descrição clara das atividades, possibilidade de diferentes formas de comunicação e avaliação orientada às competências pode reduzir barreiras.

Essa discussão se relaciona à ideia de que as organizações frequentemente estabelecem um padrão de comportamento considerado adequado. A superação dessa padronização exige que a gestão diferencie requisitos realmente necessários para o desempenho da função de expectativas sociais que não possuem relação direta com a atividade profissional.

Acessibilidade e adaptações razoáveis

A inclusão profissional também depende de adaptações razoáveis e de condições de acessibilidade. Para algumas pessoas autistas, fatores como ruído, iluminação intensa, circulação de pessoas, interrupções constantes ou ausência de espaços de recuperação sensorial podem interferir no desempenho e no bem-estar.

Recursos de regulação sensorial, ajustes na organização do trabalho, flexibilidade de horários, ambientes com menor estímulo e comunicação objetiva podem constituir medidas de acessibilidade. A definição das adaptações, contudo, deve considerar as necessidades individuais, evitando a criação de soluções padronizadas para pessoas que apresentam características distintas.

Neste contexto a formação das equipes e educação corporativa é outro elemento central. A contratação de uma pessoa autista sem preparação do ambiente pode transferir para o trabalhador a responsabilidade de adaptar-se integralmente à organização. Em contrapartida, a educação

corporativa pode contribuir para reduzir estigmas, melhorar a comunicação e preparar lideranças para a gestão da diversidade.

A literatura indicada no material de referência reforça a importância de redes de acompanhamento contínuo, em vez de ações isoladas de capacitação. Essa abordagem aproxima a inclusão de uma perspectiva de gestão permanente, na qual recrutamento, integração, desenvolvimento e avaliação são articulados.

Acerca do mascaramento, este corresponde ao uso consciente ou inconsciente de estratégias destinadas a ocultar ou ajustar características pessoais às expectativas sociais predominantes. No ambiente profissional, a necessidade permanente de adequação pode representar um custo para alguns trabalhadores autistas, especialmente quando o ambiente não oferece espaço para diferentes formas de comunicação e interação.

É importante, entretanto, evitar uma interpretação causal simplificada. O mascaramento não deve ser apresentado como causa universal de adoecimento, queda de produtividade ou desligamento. Em uma perspectiva teórica, o conceito é útil para discutir como determinadas culturas organizacionais podem estimular a conformidade comportamental em detrimento da acessibilidade e da autenticidade.

Especificidades do contexto amazônico e de Belém do Pará

A discussão sobre inclusão profissional precisa considerar o contexto territorial em que as políticas são implementadas. Em Belém do Pará, questões relacionadas ao transporte coletivo, deslocamentos urbanos, aglomerações, ruídos e condições climáticas podem constituir elementos relevantes para a experiência cotidiana de trabalhadores autistas. Esses fatores não devem ser presumidos como experiências universais, mas constituem dimensões que podem ser investigadas em estudos sobre acessibilidade e trabalho na região.

A perspectiva territorial também é importante porque políticas nacionais podem assumir características diferentes quando implementadas em contextos locais. A capacidade institucional dos órgãos públicos, a articulação com empresas, a disponibilidade de serviços e a divulgação dos programas podem influenciar o acesso efetivo às políticas de inclusão.

Assim, pensar a inclusão profissional na Amazônia exige articular legislação e gestão com condições territoriais concretas. Para a Administração, isso significa considerar não apenas o espaço interno da organização, mas também os fatores externos que interferem na jornada e nas condições de participação.

A inclusão de pessoas autistas pode ser incorporada à gestão da diversidade por meio de ações sistemáticas. Entre as principais implicações teóricas e gerenciais destacam-se: revisão dos critérios de recrutamento e seleção; descrição objetiva das funções; preparação das equipes; identificação individual das necessidades de acessibilidade; acompanhamento após a contratação; flexibilização quando compatível com a atividade; e criação de canais de diálogo com os trabalhadores.

Essa abordagem desloca a inclusão de uma perspectiva exclusivamente normativa para uma perspectiva de gestão. O cumprimento da legislação continua sendo fundamental, mas não esgota a responsabilidade organizacional. A permanência profissional depende de práticas capazes de transformar o cotidiano de trabalho.

A participação das próprias pessoas autistas também deve ocupar posição central. Estratégias construídas sem considerar as experiências dos sujeitos podem reproduzir soluções inadequadas ou excessivamente genéricas. O protagonismo dos trabalhadores contribui para identificar barreiras que não são visíveis para gestores e formuladores de políticas.

Considerações finais

Neste artigo discutiu-se a inclusão profissional de pessoas autistas, articulando políticas públicas, neurodiversidade, barreiras atitudinais e práticas de gestão. A literatura analisada permite compreender que a existência de legislação e programas públicos constitui condição importante, mas não suficiente para garantir participação profissional efetiva.

A inclusão depende da articulação entre políticas públicas e transformações organizacionais. Recrutamento inclusivo, acessibilidade sensorial, adaptações razoáveis, formação das equipes, acompanhamento e combate ao capacitismo são dimensões complementares. Para a Administração, essa perspectiva implica reconhecer a neurodiversidade como componente da gestão de pessoas e da diversidade organizacional.

No contexto de Belém do Pará, a dimensão territorial merece atenção em pesquisas futuras. Estudos empíricos poderão investigar como transporte, condições ambientais, estrutura dos serviços públicos e práticas empresariais se relacionam com a permanência profissional de pessoas autistas. Também são recomendados estudos comparativos e longitudinais que avaliem programas de inclusão e seus resultados ao longo do tempo.

Referências

Amaral, I., & Bosa, C. A. (2010). Autismo e trabalho: Possibilidades de inserção profissional. Psicologia em Estudo, 15(2), 239–246.

American Psychiatric Association. (2013). Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais (5ª ed.). Artmed.

Brasil. (1991). Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

Brasil. (2012). Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

Brasil. (2015). 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).

Carvalho, M. H. de. (2020). Inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho: Desafios e possibilidades [Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina].

Celeste, J., & Araújo, L. (2020). Barreiras e estratégias para a inclusão de pessoas com TEA no ambiente organizacional. Revista Brasileira de Gestão Social, 12(1), 55–67.

Gomes, A., et al. (2023). A inclusão no trabalho de pessoas com TEA: Evidências de práticas exitosas. Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional, 7(2), 222–238.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2023). Pessoas com deficiência no mercado de trabalho. IBGE.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2023). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Trabalho e rendimento 2023. IBGE.

Mantoan, M. T. E. (2003). Inclusão escolar: O que é? Por quê? Como fazer? Moderna. Miranda, T. C. (2021). Potencialidades laborais de adultos com autismo: Estudo de caso em empresas inclusivas [Tese de doutorado, Universidade de Brasília].

Omote, S. (2004). Barreiras atitudinais: O preconceito contra pessoas com deficiência. Inclusão: Revista da Educação Especial, (1), 20–25.

Organização Mundial da Saúde, & Banco Mundial. (2012). Relatório mundial sobre a deficiência. SEDPcD; Universidade Federal de São Carlos.

Pletsch, M. D. (2009). Educação inclusiva: Culturas, políticas e práticas na escola. Wak Editora.

Ramos, C., & Melo, K. (2022). Neurodiversidade nas empresas: Um estudo sobre práticas inclusivas. Revista Psicologia: Teoria e Prática, 24(3), 85–103.

Rodrigues, M. C. da S. (2016). Gestão da diversidade e inclusão de pessoas com deficiência: Desafios nas práticas organizacionais. Cadernos EBAPE.BR, 14(4), 1170–1191.

Sassaki, R. K. (2006). Inclusão: Construindo uma sociedade para todos (6ª ed.). WVA. Schmidt, R. (2021). A inclusão de pessoas com autismo no trabalho: Um estudo exploratório com empresas brasileiras [Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Paraná].

Secretaria de Estado de Saúde Pública do Pará. (2023). Programa NorTEA Pará: Relatório anual de atividades 2023. SESPA.

Secretaria de Estado de Saúde Pública do Pará. (2023). Projeto NorTEA Pará: Inclusão e capacitação para o mercado de trabalho. SESPA.

Silva, É. G. (2021). Ações comunitárias e a empregabilidade de pessoas com TEA: O caso da APAN [Trabalho de conclusão de curso, Universidade Estadual do Pará].

Sousa, D. F. (2023). Avaliação do impacto do Programa NorTEA Pará na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho [Relatório técnico]. SESPA.