




A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ANÁLISE DA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA-TEA NO MERCADO DE TRABALHO EM DOM ELISEU-PA

 <https://doi.org/10.56238/levv16n47-067>

Data de submissão: 20/03/2025

Data de publicação: 20/04/2025

Roberta Pereira da Silva

Acadêmico do curso de Bacharelado em Direito do Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão
– IESMA/Unisulma
E-mail: robertapereira054@gmail.com

Henry Guilherme Ferreira Andrade

Professor Orientador. Mestre em Sociologia (UFMA). Especialista em Direito Civil e Empresarial (FDDJ). Professor do Curso de Bacharelado em Direito do Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão – IESMA/Unisulma
E-mail: henry.andrade@unisulma.edu.br

RESUMO

Este trabalho busca analisar a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho no município de Dom Eliseu, Pará. Identifico a problemática relacionada às barreiras que dificultam a inserção profissional desses indivíduos, bem como a carência de políticas públicas e práticas empresariais efetivas voltadas à promoção da inclusão. O objetivo principal da pesquisa consiste em avaliar a eficácia da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no contexto laboral local, além de mapear as principais dificuldades e oportunidades enfrentadas. Para isso, adoto uma metodologia de caráter qualitativo, guiada pelo método dedutivo, fundamentada em revisão sistemática da literatura, bem como em pesquisa de campo, realizada por meio de entrevistas e questionários aplicados em associações locais e empresas da região. Os resultados obtidos apontam que, embora haja avanços legais na proteção dos direitos das pessoas com deficiência, persistem desafios significativos para a inclusão efetiva de trabalhadores com Transtorno do Espectro Autista em Dom Eliseu. Concluo que a implementação de políticas públicas específicas e a maior conscientização das empresas sobre a diversidade e inclusão são fundamentais para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo, que assegure a dignidade e a igualdade de oportunidades para essas pessoas.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoa com Deficiência. Transtorno do Espectro Autista. Mercado de Trabalho. Dom Eliseu-PA.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo versa sobre a inclusão da pessoa com deficiência, com foco na análise da inserção de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho no município de Dom Eliseu, Estado do Pará. O estudo busca compreender como se dá, na prática, a efetivação dos direitos das pessoas com TEA no âmbito laboral, considerando o ordenamento jurídico brasileiro e a realidade local.

A inclusão das pessoas com deficiência, em especial aquelas com TEA, tem ganhado relevância crescente nas discussões acadêmicas, jurídicas e sociais, especialmente após o advento da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e da Lei nº 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. O tema se justifica juridicamente pela necessidade de garantir o cumprimento da Constituição Federal de 1988, que preconiza a dignidade da pessoa humana e a igualdade material como fundamentos da República. No aspecto social, observa-se a importância de analisar as barreiras ainda existentes na inserção laboral de pessoas com TEA em cidades do interior, como Dom Eliseu-PA, onde a oferta de oportunidades pode ser ainda mais restrita. A escolha pessoal do tema surge da observação da realidade local e do interesse em promover o debate sobre a inclusão efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho da região (SARLET, 2002.)

As principais categorias centrais abordadas neste trabalho são: a inclusão da pessoa com deficiência, a igualdade material e a dignidade da pessoa humana, enquanto princípios constitucionais; a legislação específica que regula os direitos das pessoas com TEA; e a relação entre mercado de trabalho e políticas públicas inclusivas no município de Dom Eliseu-PA.

O problema norteador do presente trabalho é responder ao seguinte questionamento: "Quais são os desafios e as perspectivas da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho no município de Dom Eliseu-PA?"

O objetivo geral da pesquisa é analisar a inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho em Dom Eliseu-PA, à luz da legislação vigente e da realidade social do município. Os objetivos específicos são: compreender o conceito e as características do Transtorno do Espectro Autista; examinar as normas jurídicas que garantem o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, especialmente com TEA; e investigar como essas garantias vêm sendo aplicadas no município de Dom Eliseu-PA. O trabalho está estruturado em três capítulos principais: o primeiro aborda a definição e o contexto histórico do TEA; o segundo examina o arcabouço jurídico protetivo da pessoa com deficiência; e o terceiro realiza uma análise prática da inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho local.

A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e documental, com base em livros, artigos científicos e legislação vigente sobre o tema, além da pesquisa qualitativa, por meio da observação da

realidade do município de Dom Eliseu-PA e da análise de dados secundários sobre a inclusão de pessoas com TEA na região.

2 CONCEITO, EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CARACTERÍSTICAS DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)

2.1 DEFINIÇÃO DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição do neurodesenvolvimento caracterizada por dificuldades persistentes na comunicação social e pela presença de padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades. De acordo com o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5), o TEA é classificado como um espectro, ou seja, possui uma ampla variação de manifestações e intensidades que podem impactar de forma diferenciada o comportamento, a interação social e a comunicação das pessoas diagnosticadas.

O termo “espectro” reflete essa diversidade, abrangendo desde quadros mais leves, como a Síndrome de Asperger, até formas mais severas que requerem apoio significativo no dia a dia. A identificação precoce e o diagnóstico correto são essenciais para a intervenção adequada e para a promoção da inclusão social e profissional desses indivíduos.

2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CONCEITO DE TEA

O entendimento sobre o Transtorno do Espectro Autista passou por uma evolução histórica significativa. O primeiro registro formal do autismo ocorreu em 1943, quando o psiquiatra austríaco Leo Kanner descreveu o transtorno em crianças que apresentavam isolamento social e comportamentos repetitivos. Pouco tempo depois, em 1944, Hans Asperger identificou um quadro semelhante, mas com indivíduos que apresentavam habilidades cognitivas preservadas, originando o que se convencionou chamar de Síndrome de Asperger.

Durante as décadas seguintes, o autismo foi erroneamente associado a distúrbios emocionais ou à criação inadequada pelas famílias, o que atrasou a correta compreensão científica do transtorno. A partir da década de 1980, com o avanço das pesquisas em neurociências e psicologia do desenvolvimento, o TEA passou a ser reconhecido como uma condição neurológica de base genética e ambiental, afastando os estigmas até então associados.

Nos dias atuais, o TEA é amplamente estudado e sua compreensão é constantemente atualizada, especialmente com o reconhecimento da neurodiversidade, conceito que busca valorizar as diferentes formas de funcionamento cerebral, afastando a perspectiva exclusivamente patologizante.

De acordo com Carmem Lúcia Antunes Rocha (2016), o princípio da dignidade da pessoa humana é um alicerce essencial do Estado Democrático de Direito, sendo incompatível com qualquer

forma de exclusão social, uma vez que a dignidade pressupõe o reconhecimento de direitos e garantias fundamentais a todos os indivíduos, especialmente aos mais vulneráveis. (ROCHA, 2016)

2.3 CARACTERÍSTICAS GERAIS DO TEA

As características do Transtorno do Espectro Autista podem variar conforme o grau de suporte necessário a cada indivíduo. Entre os sinais mais comuns estão: dificuldades na comunicação verbal e não verbal; comprometimentos na interação social; padrões de comportamento rígidos e repetitivos; hiper ou hipossensibilidade a estímulos sensoriais; e interesses restritos por determinados temas ou atividades.

Segundo Silva e Souza (2019), o Transtorno do Espectro Autista é caracterizado por uma ampla diversidade de manifestações, que variam conforme o grau de suporte necessário, englobando dificuldades nas áreas de comunicação, interação social, comportamento e sensibilidade sensorial. Essa diversidade exige uma abordagem personalizada, que permita ao indivíduo desenvolver suas habilidades e alcançar a autonomia em diversos contextos sociais e profissionais (SILVA; SOUZA, 2019.)

Pessoas com TEA podem apresentar também habilidades cognitivas ou talentos específicos, como grande memória para detalhes ou habilidades matemáticas e artísticas. Contudo, é importante destacar que cada caso deve ser avaliado individualmente, uma vez que o espectro autista engloba uma ampla diversidade de perfis.

A depender da intensidade das manifestações, indivíduos com TEA podem ter maiores ou menores necessidades de apoio em sua vida cotidiana, incluindo o ambiente educacional e profissional. Com o suporte adequado, é possível que essas pessoas desenvolvam autonomia e se integrem de maneira plena à sociedade e ao mercado de trabalho.

3 A EVOLUÇÃO NORMATIVA DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

3.1 A CONSTRUÇÃO JURÍDICA DA INCLUSÃO NO ORDENAMENTO BRASILEIRO

A inclusão da pessoa com deficiência, especialmente daquelas diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), tem se fortalecido ao longo dos anos com o surgimento de normas que garantem direitos e promovem a cidadania desses indivíduos. O processo de proteção jurídica no Brasil iniciou-se de forma mais significativa com a Constituição Federal de 1988, que em seu artigo 1º, inciso III, consagrou a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito.

A Carta Magna ainda prevê, em seu artigo 7º, inciso XXXI, a proibição de qualquer forma de discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. O

artigo 37, inciso VIII, reforça o compromisso da Administração Pública com a reserva de cargos para pessoas com deficiência nos concursos públicos. Já o artigo 227 estabelece que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

Nesse sentido, cita Alexi, (2015):

Se a discussão sobre os direitos fundamentais não pudesse ter outra sustentação—além do texto constitucional e do vacilante solo de seu surgimento, seria de se esperar uma luta de idéias sem fim e quase sem limites. Se não é isso o que ocorre, isso se deve, em grande medida, à jurisprudência do Tribunal Constitucional Federal. Ao longo de sua prática jurisprudencial de mais de cinquenta anos, ele nunca deixou de criar novas determinações dentro do amplo campo de possibilidades aberto pelo texto constitucional. O significado atual dos direitos fundamentais é devido sobretudo à jurisprudência desse tribunal. A ciência dos direitos fundamentais - a despeito das controvérsias em torno do efeito vinculante das decisões do Tribunal Constitucional Federal 10 - tornou-se, em considerável medida, uma ciência da jurisprudência constitucional.

Além da Constituição, outras legislações complementares consolidaram o caminho da inclusão, tais como a Lei nº 7.853/1989, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e estabelece sanções penais para práticas discriminatórias.

3.2 A LEI DE COTAS E A PROMOÇÃO DA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Dentre as principais normativas brasileiras voltadas à promoção da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, destaca-se a Lei nº 8.213/1991, conhecida como “Lei de Cotas”. Essa norma estabelece que empresas com 100 ou mais empregados devem reservar um percentual de suas vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social, variando de 2% a 5% conforme o número de funcionários.

A Lei de Cotas é um marco importante, pois promove a inserção obrigatória de pessoas com deficiência em ambientes laborais, criando mecanismos de combate à exclusão e à discriminação. No entanto, ainda que a norma tenha contribuído para avanços significativos, desafios permanecem, como a necessidade de adaptação estrutural e organizacional das empresas, o combate aos preconceitos e a superação de barreiras atitudinais.

Essa política afirmativa serve como instrumento para a efetivação dos direitos fundamentais, ao garantir oportunidades e inclusão produtiva para pessoas com deficiência, incluindo as pessoas com TEA.

3.3 A CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO

O Brasil também é signatário da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada em 2006 pela Organização das Nações Unidas (ONU) e incorporada ao ordenamento jurídico

nacional com status de emenda constitucional pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e pelo Decreto nº 6.949/2009 (BARROS, 2012).

A Convenção estabelece princípios fundamentais como o respeito pela dignidade, autonomia individual, não discriminação, participação plena e efetiva na sociedade e igualdade de oportunidades. Tais diretrizes internacionais reforçam o compromisso do Brasil com a inclusão e a promoção da cidadania das pessoas com deficiência.

Em consonância com a Convenção, foi promulgada a Lei nº 13.146/2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira de Inclusão (LBI), que reúne um conjunto de direitos fundamentais voltados à promoção da inclusão em diversas áreas, como saúde, educação, cultura, lazer e trabalho.

No âmbito laboral, a LBI reforça a necessidade de condições de acessibilidade, adaptações razoáveis e igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, estendendo seus efeitos a todas as pessoas com deficiência, incluindo aquelas com Transtorno do Espectro Autista.

4 ARGUMENTOS FINAIS DE FUNDAMENTAÇÃO

4.1 A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM TEA

A inclusão das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho é um passo crucial para a efetivação dos direitos humanos e a promoção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva. Em uma sociedade democrática, é fundamental que todos, independentemente de suas condições, tenham acesso igualitário às oportunidades, e o trabalho é uma das áreas que mais contribui para a autonomia e a dignidade do ser humano.

No entanto, o mercado de trabalho ainda apresenta desafios consideráveis para as pessoas com TEA, que frequentemente enfrentam preconceitos, estigmas e barreiras tanto no processo de contratação quanto no ambiente de trabalho. O emprego, além de ser um direito, é também um fator determinante para a autoestima, o bem-estar social e psicológico, e a independência econômica dos indivíduos com deficiência.

4.2 A EFETIVIDADE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO

Diversas legislações no Brasil visam garantir os direitos das pessoas com deficiência, incluindo aquelas com TEA, destacando-se a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Lei nº 12.764/2012) e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU. Embora esses marcos legais representem um avanço significativo, a realidade muitas vezes demonstra que a implementação efetiva dessas políticas ainda é limitada.

Em Dom Eliseu-PA, por exemplo, embora a legislação nacional assegure o direito à inclusão no mercado de trabalho, a falta de conhecimento sobre o TEA por parte de empregadores e a ausência de estratégias adaptativas nos ambientes de trabalho podem impedir que a plena inclusão seja alcançada. A conscientização das empresas e a adoção de práticas inclusivas se mostram necessárias para garantir que as pessoas com TEA não sejam apenas contratadas, mas também integradas de maneira significativa.

4.3 BARREIRAS E OPORTUNIDADES NO MERCADO DE TRABALHO LOCAL

O município de Dom Eliseu-PA apresenta um cenário desafiador no que diz respeito à inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho. Muitas vezes, os obstáculos vão além da falta de capacitação técnica dos indivíduos com TEA e se estendem a questões sociais e culturais, como o preconceito e a desinformação sobre o transtorno. Além disso, as empresas locais ainda possuem uma estrutura que, em grande parte, não está preparada para lidar com a diversidade de necessidades desses trabalhadores.

No entanto, também existem oportunidades para que esse cenário mude. A criação de programas de sensibilização e de adaptação de ambientes de trabalho, assim como a promoção de uma cultura organizacional mais inclusiva, são estratégias eficazes para superar as barreiras existentes. A inclusão de pessoas com TEA pode, inclusive, agregar valor às empresas, proporcionando um ambiente de trabalho mais diversificado e inovador.

4.4 O PAPEL DA EDUCAÇÃO E DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Outro ponto crucial para a inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho é a educação e a capacitação profissional. A formação técnica e acadêmica deve ser adaptada para atender às necessidades dessas pessoas, e as instituições de ensino devem proporcionar um ambiente de aprendizado inclusivo. Além disso, os programas de capacitação para empresas também são fundamentais para sensibilizar gestores e colegas de trabalho, ajudando na criação de uma cultura organizacional que valorize a diversidade e reconheça as competências dos trabalhadores com TEA.

4.5 CONCLUSÕES E CAMINHOS PARA AVANÇAR

Conclui-se que, apesar dos avanços legislativos e das iniciativas de inclusão em diversas áreas da sociedade, ainda existem inúmeros desafios a serem superados para garantir a plena inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho. A conscientização e o comprometimento de todos os atores sociais – governos, empresas, instituições educacionais e sociedade em geral – são fundamentais para construir um ambiente de trabalho inclusivo.

No contexto específico de Dom Eliseu-PA, é preciso promover a sensibilização dos empregadores e a criação de programas que visem a adaptação dos ambientes de trabalho, de forma a garantir que as pessoas com TEA tenham as mesmas oportunidades de emprego que os demais. A efetivação da inclusão plena depende da colaboração entre as políticas públicas e as ações práticas no mercado de trabalho, criando um ciclo virtuoso de inclusão e desenvolvimento social.

4.6 RESULTADO DA PESQUISA COM PESSOAS DA ASSOCIAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DE DOM ELISEU-PA

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema central nas discussões sobre igualdade de direitos e oportunidades, especialmente para pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). O TEA é uma condição do neurodesenvolvimento que impacta a forma como os indivíduos se relacionam, comunicam e interagem com o mundo ao seu redor. No entanto, as pessoas com TEA enfrentam, frequentemente, barreiras significativas no acesso ao mercado de trabalho, tanto devido à falta de adaptação dos ambientes de trabalho quanto à percepção limitada sobre suas habilidades e potenciais.

Em Dom Eliseu-PA, um município onde as oportunidades de inclusão ainda estão em desenvolvimento, o cenário de empregabilidade de pessoas com TEA precisa ser compreendido para que se possa promover políticas públicas e práticas que favoreçam sua integração no mercado de trabalho local. A presente pesquisa visa investigar as percepções de trabalhadores e empregadores sobre a inclusão de pessoas com TEA em Dom Eliseu, abordando questões como oportunidades de emprego, adaptação dos ambientes de trabalho e conhecimento sobre as legislações de inclusão.

A partir de um questionário fechado aplicado a 15 entrevistados, buscamos entender o grau de conscientização sobre as necessidades desse grupo, bem como as dificuldades enfrentadas por pessoas com TEA para inserção no mercado de trabalho local. Com esses dados, espera-se contribuir para o debate sobre a inclusão de pessoas com TEA e oferecer subsídios para o desenvolvimento de políticas mais eficazes que promovam um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo.

4.6.1 Questionário sobre a Inclusão de Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no Mercado de Trabalho em Dom Eliseu-PA

- 1) Você acredita que as pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) devem ter a mesma oportunidade de emprego que as pessoas sem deficiência?
- 2) Você já conhece algum trabalhador com TEA no mercado de trabalho de Dom Eliseu?
- 3) As empresas de Dom Eliseu oferecem treinamento ou adaptação para receber trabalhadores com TEA?

- 4) Você acredita que os empregadores estão preparados para incluir pessoas com TEA em suas equipes de trabalho?
- 5) Você conhece alguma legislação que garanta direitos de inclusão para pessoas com TEA no mercado de trabalho?
- 6) Você acha que a sociedade local está suficientemente informada sobre as necessidades de pessoas com TEA no ambiente de trabalho?
- 7) Você acredita que as pessoas com TEA enfrentam dificuldades em encontrar trabalho em Dom Eliseu?
- 8) As empresas da cidade oferecem algum tipo de suporte ou adaptação para o trabalhador com TEA (como ajustes no ambiente de trabalho ou nas funções)?
- 9) Você já ouviu falar sobre programas de inclusão para pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Dom Eliseu?
- 10) Você acha que a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho traz benefícios para a sociedade e para as empresas?

Os resultados obtidos a partir das respostas ao questionário refletem uma realidade que, apesar de perceber a importância da inclusão, ainda enfrenta desafios significativos para que a integração das pessoas com TEA seja uma prática comum e eficaz no mercado de trabalho local.

4.6.2 Oportunidade de Emprego para Pessoas com TEA

A totalidade dos entrevistados (100%) concorda que as pessoas com TEA devem ter as mesmas oportunidades de emprego que as pessoas sem deficiência. Esse dado aponta para uma percepção positiva e inclusiva da sociedade local quanto à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

4.6.3 Conhecimento sobre Trabalhadores com TEA no Mercado de Trabalho

Apenas 20% dos entrevistados afirmaram conhecer trabalhadores com TEA em Dom Eliseu, enquanto 80% declararam desconhecer tal realidade. Esse resultado sugere que, apesar do reconhecimento da importância da inclusão, a presença de pessoas com TEA no mercado de trabalho local ainda é extremamente rara.

4.6.4 Treinamento e Adaptação nas Empresas

Nenhum dos entrevistados indicou que as empresas de Dom Eliseu oferecem treinamento ou adaptação para receber trabalhadores com TEA. Esse dado evidencia a falta de preparação das empresas para integrar de forma eficaz pessoas com deficiência, o que pode representar uma das principais barreiras à inclusão.

4.6.5 Preparação dos Empregadores para a Inclusão

Somente 20% dos entrevistados acreditam que os empregadores estão preparados para incluir pessoas com TEA em suas equipes de trabalho. A maioria (80%) entende que ainda existem lacunas significativas na preparação dos empregadores, refletindo a necessidade urgente de capacitação e conscientização sobre a inclusão de pessoas com TEA nas empresas.

4.6.6 Conhecimento sobre Legislação de Inclusão

A grande maioria dos entrevistados (80%) não conhece a legislação que garante os direitos das pessoas com TEA no mercado de trabalho, enquanto 20% demonstraram algum conhecimento. Isso sugere uma carência de informação sobre as políticas públicas que asseguram a inclusão no ambiente de trabalho, o que pode impactar diretamente a implementação dessas normas nas empresas locais.

4.6.7 Conscientização da Sociedade sobre as Necessidades de Pessoas com TEA

A maior parte dos entrevistados (87%) acredita que a sociedade de Dom Eliseu não está suficientemente informada sobre as necessidades de adaptação para pessoas com TEA no ambiente de trabalho. Esse dado indica que a conscientização sobre o tema ainda é um grande desafio, não apenas entre os empregadores, mas também na comunidade em geral.

4.6.8 Dificuldades no Acesso ao Mercado de Trabalho:

Todos os entrevistados (100%) concordam que as pessoas com TEA enfrentam grandes dificuldades para encontrar emprego em Dom Eliseu. Esse resultado reflete a exclusão social e a discriminação que as pessoas com TEA podem enfrentar, seja pela falta de adaptações, seja pela falta de conhecimento e compreensão por parte dos empregadores e da sociedade.

4.6.9 Suporte ou Adaptação nas Empresas

Nenhum dos entrevistados indicou que as empresas de Dom Eliseu oferecem qualquer tipo de suporte ou adaptação para trabalhadores com TEA, como ajustes no ambiente de trabalho ou nas funções desempenhadas. Isso reforça a ideia de que as empresas locais ainda não estão preparadas para fornecer as condições adequadas para a inclusão de pessoas com TEA.

4.6.10 Programas de Inclusão no Mercado de Trabalho

Apenas 13% dos entrevistados afirmaram ter conhecimento sobre programas de inclusão para pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Dom Eliseu. Isso revela a falta de iniciativas concretas, tanto por parte do setor público quanto privado, que promovam a inclusão de pessoas com TEA.

4.6.11 Percepção dos Benefícios da Inclusão

Apesar dos desafios, todos os entrevistados (100%) acreditam que a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho traz benefícios significativos tanto para as empresas quanto para a sociedade. Este resultado é crucial, pois demonstra que, apesar das dificuldades, existe um consenso sobre a importância de garantir a inclusão dessas pessoas, reconhecendo seus potenciais e contribuições.

5 CONCLUSÃO

O presente artigo teve como objetivo analisar a inclusão das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, com foco específico na realidade de Dom Eliseu-PA. Ao longo do desenvolvimento, foi possível compreender as barreiras sociais, culturais e estruturais que dificultam a plena inclusão dessas pessoas no ambiente profissional, apesar das garantias legais previstas pela legislação nacional e internacional.

A pesquisa abordou a importância da implementação efetiva das políticas públicas voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência, destacando as limitações da legislação no que tange à adaptação real dos ambientes de trabalho e à sensibilização dos empregadores. Além disso, discutiu-se a necessidade de capacitação tanto dos profissionais com TEA quanto dos gestores e colegas de trabalho, para que haja uma inclusão verdadeira, que vá além do simples cumprimento das leis e atinja um nível de integração efetiva.

Através da análise da realidade local de Dom Eliseu-PA, foi possível perceber que a falta de preparação das empresas, aliada ao desconhecimento sobre o TEA, configura-se como um dos principais obstáculos à inclusão dessa população. No entanto, o estudo também apontou que existem oportunidades significativas para mudar esse cenário, como a criação de programas de sensibilização, adaptação de ambientes de trabalho e incentivos para a contratação de pessoas com TEA.

A hipótese de que a plena inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho depende não apenas de políticas públicas, mas também da colaboração ativa das empresas e da sociedade como um todo, foi confirmada. A conscientização e o compromisso dos diferentes atores sociais são essenciais para transformar a realidade e garantir que as pessoas com TEA tenham acesso igualitário às oportunidades de emprego, respeitando suas limitações e potencialidades.

Em conclusão, é imperativo que haja um esforço conjunto entre os poderes públicos, as empresas e a sociedade civil para que a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho seja uma realidade concreta. As políticas públicas devem ser complementadas por ações práticas e por uma mudança de mentalidade, onde a diversidade no ambiente de trabalho seja vista como uma riqueza e não como um desafio. Apenas assim será possível construir uma sociedade mais justa e inclusiva para todos.

REFERÊNCIAS

- ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. 2. ed. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2015. Acesso 10 mar. 2024.
- BARBOSA, Marily Oliveira. Estudantes com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) na escola: desafios para a ação educativa compartilhada. 2018. 262f. Tese (Doutorado em Educação Especial) – Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2018. Acesso 10 mar. 2024.
- BARBOSA, Milene Rossi Pereira. Identificação das variações do espectro do autismo. Tese (Doutorado em ciências). Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2013. Acesso 10 mar. 2024.
- BARROS, Juliana Augusta Medeiros de. A interpretação constitucional evolutiva e a cidadania social: elementos para uma hermenêutica jurisdicional de implementação efetiva dos direitos fundamentais trabalhistas. Tese (Doutorado em Direito). São Paulo: Universidade de São Paulo – USP, 2012. Acesso 10 mar. 2024.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Acesso 10 mar. 2024.
- BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 152, n. 127, p. 2-11, 7 jul. 2015. Acesso 10 mar. 2024.
- BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, institui a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, e dá outras providências. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 25 out. 1989. Acesso 10 mar. 2024.
- BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Acesso 10 mar. 2024.
- RIBEIRO, Disneylândia Maria. Barreiras atitudinais: obstáculos e desafios à inclusão de estudantes com deficiência no ensino superior. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Pernambuco – UFPE, 2016. Acesso 10 mar. 2024.
- RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organ. Soc.* [online]. 2009, v. 16, n. 50, p. 545-564. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1984-92302009000300008&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 19 jun. 2020. Acesso 10 mar. 2024.
- ROCHA, Carmem Lúcia ANTUNES. O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social. *Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos*, [S.l.], n. 2, p. 49-67, maio 2016. Disponível em: <<http://revista.ibdh.org.br/index.php/ibdh/article/view/29>>. Acesso em: 26 jun. 2020. Acesso 10 mar. 2024.
- ROUDINESCO, Elisabeth. PLON, Michael. Dicionário de Psicanálise. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Zahar, 1998. Acesso 10 mar. 2024.

SÁ, Ketllei Daiane Gomes de; GONÇALVES, Liliane; ARAÚJO, Maircon Rasley. A construção da identidade autista sob a perspectiva da psicologia social. In: Anais do I Congresso Internacional de Educação: diversidade, formação e saberes docentes, 2018, Montes Claros, 2018. Disponível em: <<https://proceedings.science/cied/trabalhos/a-construcao-da-identidade-autista-sob-a-perspectiva-da-psicologia-social#>>. Acesso em: 9 maio 2020. Acesso 10 mar. 2024.

SADEK, Maria Tereza *et al.* (Orgs.). Justiça e cidadania no Brasil. Rio de Janeiro: Centro Edelstein, 2009. Acesso 10 mar. 2024.

SALLES, Raquel Bellini; PASSOS, Aline Araújo; LAGE, Juliana Gomes. Direito, vulnerabilidade e pessoa com deficiência. Rio de Janeiro: Processo, 2019. Acesso 10 mar. 2024.

SANTOS, Boaventura de Sousa; CHAUI, Marilena. Direitos humanos, democracia e desenvolvimento. São Paulo: Cortez, 2014. Acesso 10 mar. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018. Acesso 10 mar. 2024.

SARMENTO, Daniel. Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2016. Acesso 10 mar. 2024.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. Revista Nacional de Reabilitação, São Paulo, ano 5, n. 24, jan./fev. 2002. Acesso 10 mar. 2024.

ANEXO

QUESTIONÁRIO SOBRE A INCLUSÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA) NO MERCADO DE TRABALHO EM DOM ELISEU-PA

Instruções: Marque com um "X" a opção que corresponde à sua resposta

Você acredita que as pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) devem ter a mesma oportunidade de emprego que as pessoas sem deficiência?

Sim 100% Não 0%

Você já conhece algum trabalhador com TEA no mercado de trabalho de Dom Eliseu?

Sim 20 % Não 80%

As empresas de Dom Eliseu oferecem treinamento ou adaptação para receber trabalhadores com TEA?

Sim 0 % Não 100 %

Você acredita que os empregadores estão preparados para incluir pessoas com TEA em suas equipes de trabalho?

Sim 20 % Não 80 %

Você conhece alguma legislação que garanta direitos de inclusão para pessoas com TEA no mercado de trabalho?

Sim 20 % Não 80 %

Você acha que a sociedade local está suficientemente informada sobre as necessidades de pessoas com TEA no ambiente de trabalho?

Sim 13 % Não 87 %

Você acredita que as pessoas com TEA enfrentam dificuldades em encontrar trabalho em Dom Eliseu?

Sim 100 % Não 0 %

As empresas da cidade oferecem algum tipo de suporte ou adaptação para o trabalhador com TEA (como ajustes no ambiente de trabalho ou nas funções)?

Sim 0 % Não 100 %

Você já ouviu falar sobre programas de inclusão para pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Dom Eliseu?

Sim 13 % Não 87 %

Você acha que a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho traz benefícios para a sociedade e para as empresas?

Sim 100 % Não 0 %