

O impacto das adaptações razoáveis no trabalho para a saúde de pessoas autistas

The impact of reasonable accommodations in the workplace on the health of autistic individuals

El impacto de las adaptaciones razonables en el trabajo para la salud de personas autistas

RESUMO

Objetivo: Identificar as dificuldades enfrentadas pelas pessoas autistas no ambiente de trabalho e as adaptações razoáveis que podem ser implementadas para reduzi-las, bem como analisar como tais adaptações podem impactar na melhoria da saúde e do bem-estar desses trabalhadores.

Método: Estudo qualitativo, de natureza documental e bibliográfica. A pesquisa documental analisou normas jurídicas, enquanto a bibliográfica foi conduzida no Google Acadêmico, complementada por obras de referência, em agosto de 2025, abrangendo publicações de 2020 a 2025. Foram utilizados termos como "autismo", "mercado de trabalho" e "adaptações razoáveis". Dos 169 documentos inicialmente identificados, 5 trabalhos científicos completos foram incluídos, os quais focavam em dificuldades e particularidades de autistas no trabalho e a necessidade de adaptações razoáveis.

Resultados: Com a análise dos critérios diagnósticos e das características comuns em pessoas que fazem parte do Transtorno do Espectro Autista (TEA), foi possível relacionar exemplos de adaptações que podem contribuir para a redução dos desafios enfrentados por esses trabalhadores, assim como para a diminuição de crises e prevenção de sobrecargas.

Conclusão: As adaptações razoáveis são essenciais para a inclusão efetiva e a promoção da saúde e bem-estar de pessoas autistas no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Adaptações Razoáveis; Autistas; Trabalho; Saúde.

AUTORA

JULIANA HERNANDEZ DE FIGUEIREDO
Especialista. Faculdade de Educação de Porto Velho (Unisapiens), Rondônia
ORCID: 0009-0003-9688-3177
E-mail: juliana.pvh@hotmail.com

ABSTRACT

Objective: To identify the difficulties faced by autistic individuals in the workplace and the reasonable accommodations that can be implemented to reduce them, as well as to analyze how such accommodations can impact the improvement of these workers health and well-being. **Method:** Qualitative study, of a documentary and bibliographic nature. Documentary research analyzed legal norms, while bibliographic research was conducted on Google Scholar, complemented by reference works, in August 2025, covering publications from 2020 to 2025. Terms such as "autism," "workplace," and "reasonable accommodations" were used. Of the 169 documents initially identified, 5 complete scientific papers were included, which focused on the difficulties and particularities of autistic individuals at work and the need for reasonable accommodations. **Results:** Through the analysis of diagnostic criteria and common characteristics in individuals on the Autism Spectrum Disorder (ASD), it was possible to provide examples of accommodations that can contribute to reducing the challenges faced by these workers, as well as to decreasing crises and preventing overload. **Conclusion:** Reasonable accommodations are essential for the effective inclusion and promotion of health and well-being for autistic individuals in the workplace.

Keywords: Reasonable Accommodations; Autistic Individuals; Work; Health.

INTRODUÇÃO:

As pessoas diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) enfrentam dificuldades para serem tratadas de forma igualitária e para serem incluídas na sociedade e no ambiente de trabalho. Isso ocorre porque, mesmo com diversas leis que dispõem sobre os seus

direitos, por ser uma deficiência invisível, a sociedade tende a compreender menos os obstáculos enfrentados pelos autistas. Essa incompreensão e a permanência em ambientes não adaptados podem, por sua vez, acarretar significativo impacto na saúde mental e bem-estar dos indivíduos autistas, manifestando-se em aumento de estresse, ansiedade e até mesmo esgotamento profissional¹.

Para compreender as dificuldades enfrentadas pelas pessoas autistas no trabalho e os impactos da falta de adaptações em sua saúde, é fundamental considerar que o autismo é um espectro. Segundo o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5-TR), o autismo é um transtorno do neurodesenvolvimento caracterizado por dificuldades significativas de comunicação e interação social, bem como por padrões restritos e repetitivos de comportamentos, interesses ou atividades. Essas características manifestam-se precocemente no desenvolvimento e causam prejuízo significativo ao funcionamento social e ocupacional, demandando a compreensão de suas variadas apresentações para a promoção de ambientes de trabalho inclusivos².

A grande variação de características e da intensidade das dificuldades enfrentadas pelas pessoas com TEA, o impacto dos transtornos comórbidos, aliados às barreiras atitudinais impostas por colegas de trabalho e gestores, tornam a busca por adaptações razoáveis no trabalho um desafio constante, frequentemente resultando em sobrecarga sensorial e cognitiva que afeta diretamente a saúde e o bem-estar psicológico desses trabalhadores³.

Existem diversas leis que garantem os direitos das pessoas autistas; contudo, ainda há considerável dificuldade no cumprimento dessas normas. Nesse sentido, acerca da efetividade da legislação vigente, Sidney Madruga afirma que ‘a mera proposição abstrata de direitos às pessoas com deficiência, formuladas em convenções e tratados, não lhes garantem, definitivamente, a sua ampla e total efetividade’ (4: p. 74).

Quanto às disposições normativas relacionadas especificamente ao TEA ou às Pessoas com Deficiência (PCD), destacam-se a Constituição Federal de 1988 (CF/1988)⁵, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (promulgada por meio do Decreto n. 6.949/2009)⁶, a Lei n. 12.764/2012 (Berenice Piana)⁷, a Lei n. 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência)⁸ e diversas outras normas.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, caput, estabelece a igualdade como um direito fundamental⁵. Tanto os direitos humanos quanto os direitos fundamentais versam sobre valores relevantes para a sociedade, sendo a igualdade um exemplo. Dessa forma, para a garantia dos direitos humanos é imprescindível o respeito ao princípio da igualdade ou da isonomia⁹. Nesse contexto, é fundamental que o direito ao trabalho seja garantido às pessoas autistas, com as adaptações e os ajustes necessários, para que possam exercer suas atividades laborais em condições de igualdade com os demais trabalhadores.

A Lei n. 12.764/2012 instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos das Pessoas com Transtorno do Espectro Autista e estabeleceu a definição jurídica de autismo, segundo a qual a pessoa autista é considerada pessoa com deficiência para todos os fins legais (art. 1º, § 2º)⁷. Desse modo, além dos direitos previstos em legislações específicas sobre o TEA, os autistas também possuem os direitos conferidos às pessoas com deficiência.

Dentre esses direitos, o direito fundamental às adaptações razoáveis foi introduzido no ordenamento jurídico brasileiro pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 6.949/2009⁶ e internalizada na forma do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal de 1988⁵. Consequentemente, a referida convenção ostenta status de norma constitucional e integra o rol de direitos e garantias fundamentais protegidos como cláusula pétrea, conforme o art. 60, § 4º, IV, da CF/1988⁵.

Posteriormente, o art. 3º, VI, da Lei Brasileira de Inclusão conceituou adaptações razoáveis, nos seguintes termos⁸:

Art. 3º. (...) VI - adaptações razoáveis: adaptações, modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. (8:p.3)

Além disso, o caput do art. 4º da Lei n. 13.146/2015, determina que as pessoas com deficiência têm direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerão nenhuma espécie de discriminação. O conceito de discriminação em razão da deficiência está previsto no § 1º do mesmo artigo, conforme se transcreve⁸:

Art. 4º. (...) § 1º Conceitua-se discriminação em razão da deficiência como toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas. (8:p.4)

É essencial compreender as barreiras enfrentadas pelos autistas e o conceito de adaptações razoáveis, a fim de identificar os ajustes necessários no ambiente de trabalho. Para o estudo das adaptações razoáveis, faz-se necessária uma abordagem interdisciplinar a fim de compreender os direitos das pessoas autistas, os critérios diagnósticos e características relacionadas ao TEA, as dificuldades enfrentadas por esses indivíduos no ambiente laboral e os impactos para sua saúde.

Assim, o objetivo do presente estudo é identificar os desafios enfrentados pelas pessoas que fazem parte do espectro autista no ambiente de trabalho e as adaptações razoáveis que podem ser implementadas para reduzi-las, assim como analisar como tais adaptações podem impactar na melhoria da saúde e do bem-estar desses trabalhadores.

MÉTODO:

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, de natureza documental e bibliográfica. Esta escolha metodológica teve como objetivo a análise aprofundada de informações já existentes, visando a identificar as dificuldades enfrentadas por pessoas autistas no ambiente de trabalho, as adaptações razoáveis que podem mitigar tais desafios e os impactos dessas adaptações na saúde e bem-estar dos trabalhadores. A abordagem qualitativa permitiu uma compreensão ampla e contextualizada dos fenômenos estudados, essencial para abordar a complexidade do Transtorno do Espectro Autista e suas intersecções com o ambiente profissional, focando na relevância para a saúde.

As fontes de dados que constituíram o estudo foram divididas em duas vertentes principais: documental e bibliográfico. No aspecto documental, foram analisadas a Constituição Federal de 1988⁵, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência⁶, a Lei n. 12.764/2012⁷ e a Lei n. 13.146/2015⁸. Esses documentos foram selecionados por serem as

principais normas jurídicas que fundamentam os direitos das pessoas com deficiência aplicáveis ao contexto laboral.

A pesquisa bibliográfica foi formulada e conduzida exclusivamente pela autora. Esta vertente da pesquisa foi realizada no Google Acadêmico, complementada por obras de referência na literatura científica, em agosto de 2025, abrangendo publicações de 2020 a 2025. Foram utilizados termos como "autismo", "mercado de trabalho" e "adaptações razoáveis". Inicialmente, foram identificados 169 documentos. Desse total, 5 trabalhos científicos completos foram incluídos, os quais focavam em dificuldades e particularidades de autistas no trabalho e a necessidade de adaptações razoáveis. Os critérios de seleção para estas produções priorizaram a pertinência temática com os eixos do estudo, a reputação das fontes e, de forma central, a abordagem direta das questões de autismo relacionadas ao mercado de trabalho, incluindo desafios, direitos e a efetividade das adaptações.

A análise dos dados foi conduzida sob uma perspectiva qualitativa, empregando o método dedutivo, que permitiu partir de formulações gerais – como a garantia de direitos e a necessidade de adaptações razoáveis para autistas – para aprofundar o estudo das normas e da literatura, buscando elementos que as sustentassem e evidenciassem os impactos na saúde. Este estudo, de natureza original, concentrou-se exclusivamente na análise do material documental e bibliográfico disponível, sem a realização de coleta de dados primários com seres humanos.

RESULTADO E DISCUSSÃO:

O presente estudo, pautado em uma abordagem qualitativa de natureza documental e bibliográfica, investigou as dificuldades enfrentadas por pessoas com Transtorno do Espectro Autista no ambiente de trabalho e o papel das adaptações razoáveis na mitigação desses desafios, com especial atenção aos impactos na saúde e bem-estar dos trabalhadores. A análise aprofundada da literatura e da legislação confirmou a intrínseca conexão entre a compreensão das características do TEA, a efetividade dos direitos legais e a promoção de um ambiente de trabalho efetivamente inclusivo. Os achados, que também exploram os impactos dessas dinâmicas na saúde e bem-estar dos trabalhadores, serão detalhados e interpretados a seguir.

As análises documental e bibliográfica corroboraram que pessoas autistas frequentemente encontram barreiras atitudinais significativas em sua jornada profissional. A

invisibilidade do autismo, como destacado por Figueiredo¹ e consistentemente observado nas fontes consultadas, contribui para uma compreensão limitada dos obstáculos vivenciados. Esta lacuna de entendimento, aliada à persistência de ambientes corporativos sem as devidas adaptações, resulta em situações de desigualdade no tratamento e exclusão, **com impactos negativos na saúde e bem-estar**, contrastando com os princípios de inclusão e equidade esperados nas relações laborais^{3,10}.

Os resultados da revisão bibliográfica elucidaram como as características inerentes ao TEA se manifestam como desafios concretos no ambiente profissional. Os prejuízos na comunicação e na interação social, a necessidade de rotinas previsíveis e as sensibilidades sensoriais, que abrangem hipersensibilidade a estímulos auditivos, visuais e a variação de temperaturas, podem gerar sobrecarga significativa. A ausência de conhecimento sobre a amplitude e a intensidade das dificuldades enfrentadas por indivíduos autistas e as barreiras atitudinais por parte de colegas e gestores são fatores que intensificam esses desafios^{3,10,11}.

A ausência de adaptações adequadas e a exposição contínua ao excesso de estímulos e a falta de uma rotina previsível no local de trabalho foram verificadas como causadoras de consequências graves para a saúde dos trabalhadores autistas¹¹. A sobrecarga sensorial e cognitiva, a demanda por camuflagem social (esforço consciente ou inconsciente de esconder as características do autismo) e a exaustão resultante das interações sociais foram amplamente documentadas como fatores que contribuem para o aumento do estresse, da ansiedade, de quadros depressivos e, em casos mais extremos, para crises ou o desenvolvimento de esgotamento profissional. Tais impactos não apenas prejudicam o desempenho laboral, mas afetam drasticamente a qualidade de vida e o bem-estar psicológico do indivíduo.

Nesse contexto, os resultados da pesquisa fortalecem o entendimento de que as adaptações razoáveis transcendem a esfera da conveniência, configurando-se como direitos fundamentais legalmente assegurados. A análise das normas jurídicas pesquisadas reafirma o reconhecimento da pessoa autista como Pessoa com Deficiência para todos os fins legais, conferindo-lhe, portanto, o acesso irrestrito às garantias de inclusão e acessibilidade¹⁰.

A interpretação das normativas, particularmente da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e da Lei Brasileira de Inclusão, revelou a exigência de uma responsabilidade ativa por parte das organizações. A definição de adaptações razoáveis implica

a necessidade de prover ajustes que não acarretem ônus desproporcional. A recusa em efetivar tais adaptações não é apenas um descumprimento legal, mas configura uma forma de discriminação, evidenciando que a igualdade de oportunidades requer ações afirmativas para permitir a plena participação de pessoas com TEA no mercado de trabalho¹⁰.

A partir da análise do material bibliográfico, foram identificadas diversas categorias de adaptações que podem ser implementadas para mitigar as dificuldades enfrentadas por trabalhadores autistas. As dificuldades sociais, por exemplo, frequentemente prejudicam o rendimento do autista, geram crises e contribuem para o aumento de afastamentos para tratamento de saúde, impactando negativamente nas relações de trabalho. Isso pode ocorrer em situações que exijam obrigatoriedade na participação em eventos, comemorações, grupos de aplicativos de mensagens ou intensa interação com muitas pessoas durante o expediente, contextos que podem ocasionar sobrecarga sensorial e a necessidade de um tempo para autorregulação e recuperação. Porém, é necessário ressaltar que cada autista é único e, portanto, todas as dificuldades e necessidades devem ser avaliadas de forma individual^{10,11}.

No âmbito do ambiente físico e sensorial, as adaptações razoáveis que podem ser implementadas incluem: a otimização da iluminação (com preferência por luz natural ou artificial com regulação de intensidade); o controle acústico (uso de fones de ouvido com cancelamento ativo de ruído, abafadores de som ou alocação do trabalhador em locais silenciosos); a criação de salas para recuperação sensorial; a autorização para a realização de intervalos para autorregulação; e o arranjo de estações de trabalho que minimizem distrações visuais, proporcionando um espaço mais previsível e confortável^{10,12,14,15}.

Quanto à comunicação e à organização da rotina, as adaptações sugeridas pela literatura enfatizam a clareza e a objetividade^{10,13,14,15}. Isso engloba o fornecimento de instruções detalhadas e, preferencialmente, por escrito; a antecipação de quaisquer mudanças na rotina ou nas tarefas; e a oferta de *feedback* construtivo e direto, evitando ambiguidades¹⁵. A possibilidade de escolha de canais de comunicação preferenciais, como e-mail em vez de chamadas inesperadas, também se mostrou relevante para reduzir a ansiedade e a sobrecarga social¹⁰.

As adaptações relacionadas à flexibilidade e ao apoio interpessoal também foram identificadas como necessárias. Essas incluem: a concessão de horários de trabalho flexíveis; a possibilidade de trabalho remoto, total ou parcial, para reduzir o tempo de deslocamento e a

exposição a estímulos externos; a redução da jornada de trabalho, **visando evitar sobrecargas sensoriais e permitir a realização de tratamentos de saúde**; e a designação de um colega ou mentor para auxiliar na integração e na resolução de desafios cotidianos^{10,11,15}. Além disso, a implementação de programas de sensibilização e treinamento para toda a equipe sobre o TEA é fundamental para fomentar um clima organizacional de aceitação e compreensão mútua¹⁵.

A motivação para a implementação dessas adaptações transcende o simples cumprimento da lei. Para o indivíduo autista, a existência de um ambiente de trabalho adaptado significa uma significativa redução do estresse e da ansiedade, prevenindo crises, sobrecargas sensoriais, disfunções executivas e o esgotamento profissional. Esse suporte reflete diretamente em uma melhora substancial de sua saúde mental e bem-estar geral, o que, por sua vez, potencializa a capacidade de concentração, a produtividade e o engajamento com as responsabilidades profissionais^{10,15}.

Para as organizações, os achados indicam que o investimento em adaptações razoáveis representa uma estratégia de valor agregado, e não apenas uma questão de responsabilidade social. Ambientes inclusivos, que acolhem a neurodiversidade, promovem a retenção de talentos, estimulam a inovação por meio de perspectivas únicas e contribuem para a construção de uma cultura organizacional mais rica e empática^{3,11}. A superação da "mera proposição abstrata de direitos", conforme a reflexão de Madrugá sobre a efetividade da legislação, exige, portanto, uma ação prática e consciente das organizações que se reverte em benefícios mútuos⁴.

Em suma, a análise documental e bibliográfica confirmou que a inclusão plena e a garantia da saúde e bem-estar das pessoas autistas no ambiente de trabalho estão intrinsecamente ligadas à compreensão de suas características e à implementação eficaz de adaptações razoáveis¹⁵. Estas adaptações, amparadas pelo ordenamento jurídico brasileiro e pelas evidências científicas, são ferramentas indispensáveis para transformar o ambiente de trabalho em um espaço não apenas equitativo e produtivo, mas fundamentalmente mais saudável e inclusivo para todos.

CONCLUSÃO:

Este estudo identificou dificuldades enfrentadas por pessoas com Transtorno do Espectro Autista no ambiente de trabalho e analisou o impacto das adaptações razoáveis na

promoção da saúde e bem-estar desses trabalhadores. A análise revelou que as características inerentes ao TEA, quando associadas a ambientes laborais não adaptados, geram desafios significativos que comprometem a saúde física e mental dos indivíduos, culminando em estresse, ansiedade, crises, sobrecargas sensoriais, disfunções executivas e até mesmo esgotamento profissional.

A pesquisa demonstrou que as adaptações razoáveis não são meras concessões, mas sim direitos fundamentais garantidos pelo ordenamento jurídico brasileiro. A análise da legislação e da literatura evidenciou a necessidade imperativa de se prover ajustes no ambiente físico e sensorial, na comunicação e rotina, e na flexibilidade e apoio interpessoal. Tais medidas, que incluem desde a otimização da iluminação e controle acústico até a oferta de horários flexíveis e o apoio de um mentor, são cruciais para mitigar sobrecargas, disfunções executivas e as complexidades das interações sociais, permitindo que o trabalhador autista desenvolva seu potencial plenamente.

A implementação dessas adaptações transcende o cumprimento legal e representa um investimento estratégico que beneficia tanto o indivíduo autista quanto as organizações. Para o trabalhador, significa uma significativa melhoria na qualidade de vida, redução dos impactos negativos na saúde e aumento da produtividade. Para as instituições e empresas, ambientes inclusivos que acolhem a neurodiversidade traduzem-se em retenção de talentos, inovação e a construção de uma cultura organizacional mais empática, diversa e inclusiva. Conclui-se, portanto, que a efetivação das adaptações razoáveis é indispensável para transformar o ambiente de trabalho em um espaço verdadeiramente equitativo, produtivo e, acima de tudo, saudável e acolhedor para todas as pessoas autistas.

REFERÊNCIAS:

1. Figueiredo JH. Diagnóstico tardio: desafios enfrentados pelos autistas no trabalho. In: Stravogiannis AL, editor. Autismo: quando o diagnóstico chega. V. 1. São Paulo: Literare Books International; 2024, p. 217-224
2. American Psychiatric Association. Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5-TR. 5. ed. rev. Porto Alegre: Artmed; 2023
3. Matteo JD, Rodrigues R. Inclusão profissional de pessoas com Transtorno do Espectro Autista. In: Del Porto JA, Assumpção Jr FB, editor(es). Autismo no adulto. Porto Alegre: Artmed; 2023. p. 75-87

4. Madrugá S. Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas. São Paulo: Saraiva Educação; 2016. Disponível em: integrada.minhabiblioteca.com.br [Acesso em 2025 Mai 28]
5. Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República; 1988. Disponível em: www.planalto.gov.br [Acesso em 2025 Mai 28]
6. Brasil. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 ago. 2009. Disponível em: www.planalto.gov.br [Acesso em 2025 Mai 28]
7. Brasil. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 dez. 2012. Disponível em: www.planalto.gov.br [Acesso em 2025 Mai 28]
8. 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, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: www.planalto.gov.br [Acesso em 2025 Mai 28]
9. Masson N. Manual de direito constitucional. 8. ed. Salvador: JusPodivm; 2020.
10. Figueiredo JH, Bliacheris MW. A importância das adaptações razoáveis no trabalho para os autistas. In: Gomes ILC, Almeida LR, editors. Além das barreiras: um olhar sobre o direito das pessoas com deficiência. São Paulo: Dialética; no prelo.
11. Santos ICA. A pessoa com autismo no mercado de trabalho: um estudo de caso da contratação à permanência no emprego [dissertação]. São Paulo: Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" (Unesp); 2024.
12. Melauro IA. Autismo no mercado de trabalho: importância e inclusão [trabalho de graduação]. Franca: Faculdade de Tecnologia de Franca "Dr. Thomaz Novelino"; 2024.
13. Araújo FLC. O direito da pessoa com transtorno do espectro autista ao mercado de trabalho e os conflitos gerados pelas barreiras atitudinais [trabalho de conclusão de curso]. Goiânia: Pontifícia Universidade Católica de Goiás; 2025.
14. Brito ALFM, Peixoto IR, Travaglini JM. Autismo no mercado de trabalho: desafios e oportunidades [trabalho de graduação]. Sumaré: Faculdade de Tecnologia de Sumaré; 2021.
15. Lemos MOC. "Nada sobre nós, sem nós": sensorialidade e vozes de trabalhadores autistas. Uma análise acerca da inclusão no capitalismo à luz do Direito do Trabalho [dissertação]. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro; 2022.