

INCLUSÃO LABORAL DE PESSOAS COM AUTISMO EM MATO GROSSO DO SUL: POLÍTICAS PÚBLICAS, GLOBALIZAÇÃO E EMANCIPAÇÃO SOCIAL

LABOR MARKET INCLUSION OF PEOPLE WITH AUTISM IN MATO GROSSO DO SUL: PUBLIC POLICIES, GLOBALIZATION, AND SOCIAL EMANCIPATION

Recebido em: 08/02/2026

Aceito em: 07/07/2026

Publicado em: 18/09/2026

Andressa Melo da Silva¹ 

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Maurinice Evaristo Wenceslau² 

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Resumo: Este estudo analisa a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho em Mato Grosso do Sul, destacando a necessidade de políticas públicas adaptadas aos diferentes níveis de suporte do espectro. O problema central é a aplicação homogênea das iniciativas, que ignora as especificidades individuais, comprometendo a inclusão efetiva. Justifica-se pela relevância de promover equidade, dignidade e emancipação social por meio do trabalho. Com abordagem qualitativa, utilizou-se revisão bibliográfica e análise de informações públicas obtidas em sites institucionais. Os resultados indicam avanços como o Cadastro Estadual para Pessoas com TEA, mas revelam lacunas em políticas genéricas e na falta de bancos de dados estruturados, limitando o monitoramento das ações. Conclui-se que a inclusão exige políticas públicas equitativas, suporte contínuo e integração entre saúde, educação e empregabilidade, garantindo permanência e desenvolvimento no mercado de trabalho.

Palavras-Chave: Inclusão Laboral; Transtorno do Espectro Autista; Políticas Públicas para Pessoas com Deficiência; Trabalho Digno; Cidadania.

Abstract: This study analyzes the inclusion of people with Autism Spectrum Disorder (ASD) in the labor market in Mato Grosso do Sul, emphasizing the need for public policies adapted to the different levels of support within the spectrum. The central problem lies in the homogeneous application of initiatives, which disregards individual specificities and compromises effective inclusion. The study is justified by the relevance of promoting equity, dignity, and social emancipation through work. Using a qualitative approach, the research relied on bibliographic review and the analysis of public information obtained from institutional websites. The results indicate advances, such as the State Registry for People with ASD, but also reveal gaps in generic policies and in the lack of structured databases, which limits the monitoring of public actions. It concludes that inclusion requires equitable public policies, continuous support, and integration among health, education, and employability, ensuring permanence and development in the labor market.

Keywords: Labor Inclusion; Autism Spectrum Disorder; Public Policies for People with Disabilities; Decent Work; Citizenship.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo analisar a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho em Mato Grosso do Sul, destacando sua importância como ferramenta de emancipação social e econômica. A pesquisa busca responder

¹ Mestranda em Direitos Humanos pela UFMS. Bolsista CNPq. E-mail: andressa.melo@ufms.br

² Doutora em Direito. Professora e pesquisadora do Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Líder do Grupo de Pesquisa Laboratório de Estudos e Pesquisa em Direitos Difusos (LEDD). E-mail: maurinice@uol.com.br

à seguinte questão: quais as políticas públicas existentes e como podem ser aprimoradas para promover uma inclusão efetiva de pessoas com TEA no mercado de trabalho, garantindo condições dignas e respeitando suas especificidades? A hipótese central sugere que as atuais políticas são insuficientes para atender plenamente às necessidades desse grupo, devido à falta de integração entre educação, saúde e empregabilidade – além da predominância de vagas em funções operacionais.

Contextualizando, observa-se um aumento significativo no diagnóstico de TEA, acompanhado de uma demanda crescente por políticas inclusivas que promovam não apenas a empregabilidade, mas também a permanência e o desenvolvimento desses trabalhadores no ambiente laboral. Em Mato Grosso do Sul, iniciativas como as Rodadas de Empregabilidade e o Cadastro Estadual para Pessoas com TEA representam avanços, mas ainda são limitadas pela falta de adaptação específica para esse público e pela insuficiência de dados que orientem ações mais eficazes. Esse cenário evidencia a necessidade de reformas estruturais que abarquem desde a capacitação técnica até a sensibilização empresarial, para garantir condições que respeitem a singularidade de cada trabalhador.

A justificativa da pesquisa está ancorada na relevância de promover a equidade no mercado de trabalho, considerando que a inclusão efetiva de pessoas com TEA transcende aspectos legais, representando uma oportunidade de transformar vidas e reduzir desigualdades sociais. A análise crítica e propositiva de políticas públicas e empresariais poderá contribuir para o aprimoramento das práticas inclusivas, promovendo uma sociedade mais justa e igualitária.

Adotou-se, para tal uma abordagem qualitativa, exploratória e explicativa, baseada na coleta e análise de informações públicas disponíveis em sites oficiais de instituições relacionadas à inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho em Mato Grosso do Sul. Embora os sites institucionais forneçam dados importantes para mapear iniciativas e práticas, a ausência de bancos de dados organizados e acessíveis representa uma limitação significativa para uma análise mais detalhada e robusta.

A revisão bibliográfica foi utilizada para fundamentar os conceitos de trabalho digno, inclusão e direitos das pessoas com deficiência (PCDs), e para contextualizar as discussões sobre globalização e empregabilidade. A abordagem adotada busca integrar as informações coletadas aos referenciais teóricos, a fim de identificar lacunas e propor melhorias nas políticas públicas existentes.

O percurso metodológico adotado nesta pesquisa fundamentou-se em abordagem qualitativa, de caráter exploratório e explicativo, articulando revisão bibliográfica, análise documental e exame crítico de informações públicas disponibilizadas em páginas institucionais. Inicialmente, realizou-se o levantamento de dados em sites oficiais de órgãos estaduais vinculados à formulação e execução de políticas de inclusão laboral, especialmente a Funtrab (Mato Grosso Do Sul, 2024b) e a Subsecretaria de Políticas Públicas para Pessoas com Deficiência (Mato Grosso do Sul, 2025), com atenção às iniciativas de empregabilidade, às Rodadas de Empregabilidade e às ações direcionadas às pessoas com TEA (Mato Grosso Do Sul, 2024a).

A análise do material coletado foi orientada por referenciais teóricos relacionados ao direito fundamental ao trabalho, à dignidade da pessoa humana, ao trabalho decente, à inclusão laboral e aos impactos da globalização sobre o mercado de trabalho. Nesse sentido, a pesquisa dialoga com Fonseca (2006), Sarlet (2011), Baltar (2013), Tonet (2005), Faria (1997), Santos e Casteletto (2019), Marangoni e Olsson (2020), bem como com documentos normativos e institucionais que estruturam a proteção jurídica e política da inclusão laboral de pessoas com deficiência. Dentre eles: a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), a Lei nº 13.146/2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015), a Lei nº 8.213/1991, especialmente quanto à reserva legal de vagas para pessoas com deficiência (Brasil, 1991), o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, relativo ao trabalho decente e crescimento econômico (Ipea, 2015), e o Relatório Mundial sobre a Deficiência, elaborado pela Organização Mundial da Saúde e pelo Banco Mundial (OMS; Banco Mundial, 2012).

Além disso, a pesquisa considerou estudos específicos sobre o TEA e sua inserção laboral, notadamente as contribuições de Leopoldino (2015), Leopoldino e Coelho (2017), Schwartzman (2003), Miele e Amato (2016) e da American Psychiatric Association (2014), a fim de compreender as particularidades dos diferentes níveis de suporte do espectro autista e suas implicações para a formulação de políticas públicas inclusivas. As informações institucionais coletadas foram, portanto, integradas aos referenciais teóricos e normativos, permitindo identificar avanços, lacunas e limites das políticas públicas existentes em Mato Grosso do Sul.

Como limitação metodológica, verificou-se a ausência de bancos de dados públicos, estruturados e acessíveis sobre a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, especialmente no que se refere ao acompanhamento da inserção, permanência, adaptação razoável e progressão profissional. Essa fragilidade compromete o monitoramento contínuo das

ações estatais e dificulta a formulação de estratégias mais eficazes, intersetoriais e compatíveis com a promoção do trabalho digno, da autonomia e da emancipação social das pessoas com deficiência.

TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL E SUA RELAÇÃO COM A INCLUSÃO

O direito ao trabalho é uma prerrogativa essencial para a dignidade da pessoa humana, bem como, é um pilar da Constituição Federal (Brasil, 1988, p. 1). Previsto no art. 6º, do texto constitucional (Brasil, 1988), como um direito social, que visa garantir o bem estar do cidadão, como também, a saúde, educação e moradia. O trabalho é a ferramenta na qual um indivíduo pode ser autossuficiente e obter realização, assim, aponta-se o art. 170 como fundamental para o estabelecimento da ordem econômica, cujo propósito é proporcionar uma vida digna. Desta feita, o trabalho não é apenas um meio de subsistência, mas de inclusão e justiça social, e desenvolvimento pessoal.

A Constituição (Brasil, 1988) estabeleceu o Estado Democrático de Direito. Segundo Fonseca (2006, p. 192), tal modelo constitucional, inspirado em princípios de diversas constituições democráticas, incluindo a alemã, é um norteador para o reconhecimento dos direitos fundamentais, que são considerados indivisíveis. Assim, não se pode promover a dignidade humana sem garantir o direito ao trabalho, assim como a inclusão social depende do acesso à educação.

Tratando brevemente sobre a influência fascista na estrutura da legislação trabalhista brasileira, Balbinot (2007) aponta que a influência do fascismo no corporativismo brasileiro, especialmente no governo de Getúlio Vargas, é evidente na formação das políticas trabalhistas e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Inspirada pela *Carta del Lavoro* do regime fascista italiano, a CLT incorporou uma estrutura estatal centralizadora nas relações trabalhistas, promovendo o controle sindical e uma organização corporativista das classes trabalhadoras e patronais. Durante o período Vargas, o Estado assumiu papel predominante na mediação dos conflitos trabalhistas, restringindo a autonomia sindical e favorecendo um modelo de controle estatal sobre o trabalho, com clara inspiração nos princípios autoritários do fascismo.

Embora muitos direitos sejam apenas mencionados na Constituição Federal (Brasil, 1988, p. 1), o direito ao trabalho recebe grande atenção. Dentre os motivos para isso, encontram-se: (1) a valorização da dignidade humana, que conforme Sarlet (2011), o trabalho está intrinsecamente ligado a dignidade humana, e por isso é tão amplamente defendida na CF; (2)

é uma resposta as desigualdades sociais pois, segundo Comparato (2003, p. 4-43), ao expor a evolução histórica dos Direitos Humanos, aponta que no decurso da humanidade, muitos foram os momentos de desrespeito e violação em relação ao trabalho; por isso, para garantir a inviolabilidade de tal direito ao trabalho digno, encontra-se agora na CF; (3) a função social do trabalho, que conforme Grau (2015) diz respeito ao desenvolvimento econômico e social do país, função da constituição legislar; bem como em Santos (2021, p. 51): devido à globalização e às políticas neoliberais de predação do mercado e violação da soberania interna, a garantia desta função social na carta magna do país é imprescindível; (4) por fim, a influência dos movimentos sociais e sindicais, os quais, conforme Santos (2021), criticam o paradigma dominante da modernidade³. Ou seja, a reprodução das estruturas de poder, impedindo a sociedade de construir alternativas sociais mais inclusivas – ponto significativo para dissolver as desigualdades no país.

O trabalho digno associa-se ao conceito de “trabalho decente” apontado por Baltar (2013): para que o crescimento econômico seja sustentável e socialmente justo, não basta criar empregos, é necessário que esses empregos respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores e evitem a precarização. Em outras palavras, sem a dignidade de um trabalho decente, que atenda às necessidades de uma pessoa, o próprio conceito de dignidade não pode perfazer-se.

Para garantir a qualidade do emprego, conciliando a inserção do Brasil na globalização com a melhoria das condições de trabalho e a distribuição de renda, Baltar (2013) propõe a implementação de políticas públicas de desenvolvimento orientadas pelas metas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Sendo a OIT uma agência dentro da Organização das Nações Unidas (ONU), as políticas públicas desenvolvidas no âmbito interno do país se baseiam na meta 8 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Esta diz respeito ao trabalho decente e crescimento econômico, da agenda 2030 da UNESCO, com especificidades para o Brasil⁴. Tais metas são cruciais não apenas para a regulamentação interna do país em um

³ O paradigma dominante da modernidade é caracterizado por uma visão de mundo baseada na racionalidade científica, na objetividade e no progresso contínuo. Esse modelo separa natureza e sociedade, tratando o conhecimento científico como a única forma válida de compreender a realidade, com foco em uma verdade universal e neutra. A ciência moderna, nesse contexto, busca reduzir a complexidade da vida a leis gerais e controláveis, acreditando na capacidade humana de dominar a natureza e resolver problemas por meio da técnica e da razão. Essa abordagem, porém, ignora a pluralidade de saberes e os impactos sociais e éticos de suas descobertas, levando a críticas sobre sua adequação para enfrentar os desafios contemporâneos (Santos, 2021, p. 22).

⁴ Metas com especificidades para o Brasil (Ipea, 2015, p. 1).

contexto global, mas como proteção contra a predação de mercado no tocante às nações signatárias da ONU.

Assim, o direito fundamental ao trabalho é um princípio essencial garantido pela Constituição Federal (Brasil, 1988, p. 1), reconhecido como um direito social que assegura a dignidade humana, inclusão social e justiça. Este direito não se limita à simples oferta de empregos, mas envolve a promoção de condições dignas e respeitadas, as quais garantam a segurança e os direitos dos trabalhadores, contribuindo para seu desenvolvimento pessoal e social. A função social do trabalho é crucial para o progresso econômico e social do país, e cabe ao Estado implementar políticas públicas que efetivem esse direito, interligando-o a outros direitos fundamentais, como educação e saúde, para garantir uma vida digna a todos os cidadãos.

Dentre os princípios vinculados ao trabalho decente para a dignidade humana, encontra-se o conceito de emancipação humana. Para Tonet (2005, p. 73, p. 81), a partir do ponto de vista de Marx, a emancipação humana envolve diversos processos, incluindo o político, social e humana em geral. Definida como “reino da liberdade”, a emancipação objetiva o rompimento da opressão e dominação ao transformar a realidade por meio da educação. Tonet (2005, p. 81) aponta também o trabalho como fundamento ontológico do ser social, o que vincula a emancipação humana a partir de Marx como inerentemente essencial.

[...] o trabalho é o fundamento ontológico do ser social. E que isso significa não só que ele é a mediação que permite o salto ontológico da natureza para o homem, como também continuará a ser este fundamento na medida em que é "condição natural eterna da vida humana", **independente da forma em que se realize**. (Tonet, 2005, p. 81 grifo nosso).

Isso leva ao pensamento de que não importa a forma na qual o trabalho é exercido, mas este é essencial para a emancipação humana, é forma de realização pessoal e libertação, não só pelo rompimento dos preconceitos, como também para autodeterminação social, política, financeira e educacional. É componente essencial do pleno desenvolvimento de um ser humano.

O direito fundamental ao trabalho inclui a adaptação das atividades laborais no tocante a PCDs, pois, como supracitado, independe da forma como exercida, ela é essencial para a emancipação. Contudo, para as PCDs há a necessidade de algumas adaptações no ambiente ou função laboral para que exerçam com autonomia seu trabalho.

Incluir os autistas no mercado de trabalho não é explorá-los, e sim permitir que utilizem no trabalho seu repertório de competências, conquistando melhor qualidade de vida e obtendo recursos financeiros para uma vida mais confortável e próspera. Tampouco consiste em filantropia realizada às custas da eficiência organizacional.

Portadores de TEA apresentam potencialidades que podem contribuir muito para organizações de todos os tipos, que atuem com ou sem fins lucrativos (Leopoldino, 2015, p. 1).

Como apontado pelo art. 8º da lei 13.146, conhecido como Estatuto da Pessoa com Deficiência, “[...] é dever do Estado, da sociedade e da família” (Brasil, 2015, p. 1) assegurar a profissionalização e o trabalho da PCD, bem como a permanência. O art. 35 da mesma lei define que “É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da PCD no campo de trabalho” (Brasil, 2015, p. 1). Isso inclui a vedação de exigência de aptidão plena, pois, caso incida, caracteriza-se “discriminação em razão de sua condição”, previsto no art. 34, §3º da lei supracitada (Brasil, 2015, p. 1). Ou mesmo no art. 140 do Código Penal (Brasil, 1940, p. 1), que prevê a pena de reclusão de 6 meses e multa em caso de ofensa a dignidade, que é aumentada em um terço, segundo art. 141, IV da mesma lei (Brasil, 1940, p. 1), quando cometida contra PCD.

Com fundamento nisso, o mercado de trabalho é obrigado a adaptar-se às exigências de inclusão. Para as pessoas que possuem o TEA, tais adaptações são fomentadas por políticas públicas de empregabilidade no âmbito local, adaptando-se as exigências de Salamanca⁵ e dos ODS, conforme as necessidades específicas do local em que se implementam. Desta feita, a relação entre inclusão social e trabalho digno está no cerne do desenvolvimento pessoal, pois o acesso ao mercado de trabalho transcende a dimensão econômica, promovendo autonomia, reconhecimento e pertencimento social. Para pessoas com TEA, o trabalho digno não apenas possibilita estabilidade financeira, mas também quebra estigmas, mostrando à sociedade o valor de suas contribuições. Nesse sentido, a inclusão laboral atua como um vetor para a emancipação pessoal, permitindo que indivíduos desenvolvam habilidades, fortaleçam sua autoestima e ampliem suas redes sociais, consolidando sua integração plena na comunidade.

Embora o direito ao trabalho seja amplamente reconhecido como um pilar da dignidade humana, as políticas públicas no Brasil enfrentam críticas pela falta de efetividade na promoção da inclusão laboral de grupos vulneráveis, como as pessoas com TEA. A predominância de ações voltadas ao cumprimento formal de legislações, sem foco em adaptações significativas, revela um modelo ainda limitado para alcançar a emancipação plena desses indivíduos. Tal abordagem negligencia os desafios estruturais e sociais que continuam a restringir a inclusão, demandando reformas profundas que priorizem a equidade e o respeito às especificidades de cada trabalhador.

⁵ Declaração sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais (Brasil, 1994, p. 1).

GLOBALIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO PARA O TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

A globalização, embora tenha gerado avanços tecnológicos e econômicos sem precedentes, revela um aspecto negativo que se manifesta no aumento do desemprego e nas crescentes desigualdades socioeconômicas. Conforme Santos e Casteletto (2019), tal fenômeno implica que países em desenvolvimento, pressionados a competir em um mercado global, enfrentam processos de desindustrialização e informalização do trabalho.

A erosão da competitividade das indústrias locais não apenas fragiliza a classe trabalhadora, mas também resulta na concentração de riqueza em um número restrito de indivíduos. Nesse contexto multifacetado de transformações, as estruturas jurídicas e as normas do direito contemporâneo necessitam de reconfiguração, forçando uma adaptação às novas realidades impostas pela economia global.

Em meio a esse panorama, a inclusão de grupos vulneráveis, como as pessoas com TEA, torna-se uma exigência premente, uma vez que o mercado de trabalho frequentemente ignora suas necessidades específicas. Assim, torna-se imperativo analisar as políticas públicas vigentes e a necessidade de adaptações que assegurem a dignidade e a inclusão dessa população no ambiente laboral.

Conforme Santos e Casteletto (2019), embora a globalização tenha alcançado padrões tecnológicos e econômicos nunca antes vistos, ela também trouxe o aumento do desemprego e desigualdades socioeconômicas. Devido à perda da competitividade da indústria local e a abertura dos mercados globais, países ainda em desenvolvimento são pressionados a competir em um mercado de economias fortes, o que leva a desindustrialização⁶ e o aumento de empregos informais, acumulando riquezas nas mãos de poucos.

Colaborando com o exposto, Marangoni e Olsson (2020) apontam que a globalização afeta profundamente e de forma complexa o direito contemporâneo, forçando a reconfiguração de normas e das instituições jurídicas tradicionais. Apesar de ser influenciado por estruturas clássicas, é preciso se adaptar às novas exigências impostas pela economia global, pela política internacional e pelas transformações sociais. As autoras salientam também que a globalização

⁶ Segundo Harvey, a desindustrialização é o processo de redução da participação do setor industrial na economia, marcado pela queda da produção e do emprego na indústria manufatureira. Esse fenômeno ocorre por fatores como mudanças estruturais, onde economias maduras priorizam serviços e tecnologia, globalização que transfere a produção para países com menor custo de mão de obra, avanços tecnológicos que reduzem a necessidade de trabalhadores, e políticas econômicas que favorecem outros setores. Embora natural em economias desenvolvidas, a desindustrialização pode gerar desafios como desemprego, perda de competitividade e dependência de importações. O autor aponta a desindustrialização como enfraquecedor das “instituições tradicionais da classe operária num grau suficiente para tornar vulnerável boa parte da população” (Harvey, 2008, p. 283).

modifica conceitos fundamentais como soberania, cidadania e poder, influenciando diretamente o papel do Estado e do Direito, afetando diretamente as medidas internas tomadas.

No que tange à perda parcial da soberania nacional devido a globalização, Faria (1997) aponta que, à medida que o mercado substitui a política como principal instância de regulação social, os Estados perdem autonomia para controlar suas economias e proteger os direitos de seus cidadãos. Essa transnacionalização dos mercados provoca uma fragmentação das estruturas políticas e jurídicas, dificultando o exercício de soberania e tornando os direitos humanos cada vez mais vulneráveis e seletivamente aplicados.

Em contraposição, tais acontecimentos são vistos como algo natural, pelo autor liberal Smith (1996, p. 430), ao defender a autorregulação do mercado. Ao buscar seus próprios interesses, de forma não intencional acaba-se por promover o bem estar para a sociedade de modo geral. Isto não se aplica ao contexto cultural do Brasil, por ter sido desde o período colonial um país organizado para exploração: “[...] a ‘gramática mínima’ do liberalismo permitiu a exploração, ainda que titubeante e incipiente, de todo um universo material e simbólico que, de outro modo, teria permanecido inarticulado [...]” (Souza, 2006, p. 77). Embora o liberalismo tenha agregado avanços econômicos e valores, como os direitos individuais e noções de cidadania, e os benefícios tecnológicos que foram criados em prol da exploração do capital em um contexto global, ainda foi insuficiente e não alcançou seu pleno potencial, pois muitas desigualdades e injustiças permanecem.

Diante desse contexto de desigualdade e precarização do trabalho, torna-se imperativo defender a proteção dos direitos dos grupos mais vulneráveis. O mercado de trabalho, pressionado pelas forças globalizantes, muitas vezes negligencia as necessidades específicas de grupos como as pessoas com TEA. Segundo Schwartzman (2003, s.p.), o TEA é um transtorno do neurodesenvolvimento que afeta a comunicação e a interação social, variando em graus de severidade⁷. Pessoas com TEA enfrentam barreiras significativas para ingressar e se manter no mercado de trabalho, sendo necessárias adaptações adequadas para garantir sua dignidade e inclusão. Contudo a inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho é regulamentada pela Lei de Cotas 8213/91 (Brasil, 1991, p. 1), o que possibilita uma atenção especial para a implementação de políticas públicas voltadas para a inserção no mercado de trabalho.

⁷ Os níveis de suporte do Transtorno do Espectro Autista são classificados em três categorias, de acordo com o DSM-5: Nível 1 (suporte necessário), Nível 2 (suporte substancial) e Nível 3 (suporte muito substancial). Cada nível reflete a intensidade de suporte necessário para a comunicação social e comportamento restritivo ou repetitivo (American Psychiatric Association, 2014, p. 96).

Após uma vasta análise sobre os estudos acadêmicos acerca do TEA, Miele e Amato (2016, p. 12) constataram que a maior parte das produções científicas estão voltadas ao desenvolvimento e adaptação de novos mecanismos de pesquisa sobre o transtorno, não inovando de fato o que precisa ser tratado. Isso dificulta a implementação de políticas públicas realmente eficazes, por não haver uma plena compreensão de todos os fatores envolvidos no transtorno. No entanto, mesmo com essa lacuna, as políticas de apoio e promoção não podem parar, para isso o Relatório Mundial sobre a Deficiência (2012), indica:

Em nível nacional, as informações sobre pessoas com deficiência são derivadas de censos, pesquisas populacionais e registros de dados administrativos. As decisões sobre como e quando coletar dados dependem dos recursos disponíveis. Os passos que podem ser dados para melhorar os dados sobre deficiência, incidência, necessidades atendidas e não-atendidas, e status sócio-econômico, são delineados abaixo. **Separar os dados por sexo, idade, e renda ou ocupação fornecerá informações sobre sub-grupos das pessoas com deficiência [...]** (OMS, 2012, p. 72, grifo nosso).

Assim sendo, embora não existam muitos estudos para contribuir com a formação das agendas que regulam as políticas públicas, os próprios censos podem servir de orientação para focalizar nas áreas e pessoas que mais estão precisando de atenção. Muito embora, conforme Leopoldino (2015, p. 1) o censo é apenas um dos quatro eixos⁸ das políticas públicas destinadas a inclusão no mercado de trabalho. Políticas essas que vão regulamentar as adaptações do mercado de trabalho, em um contexto direcionado às pessoas com TEA. Tendo em vista que atualmente o mercado encontra-se globalizado e devido os tratados, convenções e declarações internacionais, os signatários devem seguir um parâmetro.

Essas adaptações encontram respaldo em marcos importantes, como a Declaração de Salamanca (1994): esta defende o direito à educação inclusiva e ao pleno desenvolvimento de todas as pessoas, o que é essencial ao tratar da qualificação da mão de obra de PCDs no contexto do mercado de trabalho globalizado; e o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 da ONU (Ipea, 2015), que promove o crescimento econômico inclusivo, produtivo e a criação de empregos decentes, que direcionado aos com TEA, devem receber uma atenção especial para correta implementação. Além disso, a Constituição Federal (Brasil, 1988, p. 1), em seu artigo 7º, garante direitos trabalhistas fundamentais. Já o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil,

⁸ São os quatro eixos referenciados por Leopoldino: Preparação para a atuação profissional; incentivo à contratação; Fomento à produção científica; e Aquisição de informações precisas sobre a questão (Leopoldino, 2015, p. 1).

2015, p. 1) estabelece diretrizes para a inclusão no mercado de trabalho, promovendo a igualdade de oportunidades e a remoção de barreiras físicas e atitudinais, no ambiente laboral⁹.

De modo geral, não especificamente no Município de Campo Grande - MS, as pessoas com TEA têm enfrentado dificuldades de inclusão e permanência no mercado de trabalho, pois além das próprias necessidades especiais enfrentam a falta de compreensão da sociedade e das próprias famílias no direcionamento dessas pessoas.

O processo de inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho apresenta dificuldades e descontinuidades. Além das restrições inerentes ao autismo, como as limitações na comunicação, na socialização, comportamentos repetitivos e problemas no aparato sensorial [...], outras barreiras são enfrentadas por esse grupo de cidadãos, pois questões estruturais e culturais apresentam potencial danoso ao acesso ao trabalho [...]

Parte da dificuldade no processo de inclusão de autistas no trabalho pode ser atribuída a questões não resolvidas adequadamente, relacionadas ao desenvolvimento dos indivíduos. 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 [...] No entanto, ainda que receba tratamento adequado, o indivíduo com TEA pode não se desenvolver a ponto de poder atuar no mercado de trabalho, devido à intensidade das manifestações do autismo (Leopoldino; Coelho, 2017, p. 3).

Dessa forma, o mercado de trabalho deve adotar políticas que contemplem, entre outras medidas, a adequação do ambiente de trabalho às necessidades das pessoas com TEA. Essas medidas não são apenas uma questão de justiça social, mas também uma exigência legal, conforme o Estatuto da Pessoa com Deficiência e das políticas públicas que buscam dar efetividade a esses direitos.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especialmente aquelas com TEA, é essencial para promover a dignidade humana e a emancipação social. Contudo, como demonstrado, boa parte dos esforços voltados à qualificação e preparação desses indivíduos para o ambiente laboral é conduzida por órgãos ligados à educação e à saúde, deixando de integrar de forma consistente os órgãos responsáveis pela empregabilidade. Essa desconexão gera uma lacuna significativa, pois as políticas de capacitação não se traduzem em ações práticas para garantir a inserção no mercado de trabalho. A falta de articulação entre esses setores resulta na descontinuidade do suporte, comprometendo a efetividade das políticas públicas para o emprego digno. Além disso, a ausência de acompanhamento sistemático das condições laborais e das adaptações necessárias impede a criação de um ambiente inclusivo e sustentável, agravando o risco de rotatividade e exclusão. Assim, é imprescindível que as

⁹ Artigo 37 e 38 (Brasil, 2015, p. 1).

políticas sejam reformuladas para assegurar a cooperação intersetorial, consolidando uma rede de suporte que vá além da qualificação e garanta a plena inclusão e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM MATO GROSSO DO SUL

De forma inicial, é imprescindível a contextualização sobre o que é deficiência (Mato Grosso do Sul, 2023), a classificação das deficiências inclui impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que em interação com barreiras podem dificultar a participação plena na sociedade. Essas deficiências abrangem categorias como física (mobilidade reduzida ou ausência de membros), intelectual (dificuldades cognitivas), sensorial (cegueira e surdez) e múltipla (combinação de dois ou mais tipos de deficiência).

Já o Relatório Mundial sobre a Deficiência, da Organização Mundial da Saúde (OMS) adota uma visão mais ampla, integrando o conceito de funcionalidade e os impactos sociais das deficiências. A OMS enfatiza que as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência podem ser tanto físicas quanto sociais e incluem desafios econômicos e educacionais. Isso destaca a necessidade de intervenções abrangentes que considerem tanto a adaptação ambiental quanto o suporte educacional e social.

Comparativamente, enquanto o modelo da Secretaria de Estado da Educação (Mato Grosso do Sul, 2023) segue diretrizes mais estruturadas em torno da legislação brasileira (Brasil, 2015), a OMS adota uma abordagem global focada nos direitos humanos e na inclusão em todos os aspectos da vida, indo além do diagnóstico para englobar a participação plena e efetiva em diferentes contextos. Ambas as abordagens ressaltam a importância de políticas intersetoriais que integrem saúde, educação e trabalho como pilares para a inclusão sustentável.

No estudo das Políticas Públicas, compreender a formação da agenda é crucial. De acordo com Capella (2020, p. 2), essa agenda se constitui ao transformar questões em prioridades do governo. Considerando que cada grupo possui necessidades distintas, a criação da agenda envolve uma competição para destacar os problemas mais urgentes, uma vez que tanto o tempo quanto os recursos financeiros são limitados. Zahariadis (2016, p. 3) elenca cinco elementos fundamentais para a avaliação da agenda: (1) os temas discutidos refletem as preocupações da sociedade e os valores que ela prioriza; (2) existem lacunas entre as intenções do governo e as demandas sociais, sendo que o exercício da cidadania é viável apenas em sociedades democráticas; (3) a definição de prioridades é influenciada pelo tipo de agenda em

questão, com o voto dos cidadãos elegendo representantes que defendem seus interesses; (4) as decisões políticas devem estar intrinsecamente conectadas às pautas da agenda; e (5) a estruturação de uma agenda revela o comprometimento e a importância que um indivíduo confere à sua participação na sociedade.

No estudo das políticas públicas, a formulação da agenda reflete a priorização de questões essenciais para grupos específicos, dentro de um contexto de limitações financeiras e temporais (Capella, 2020). Nesse sentido, iniciativas como as Rodadas de Empregabilidade da Funtrab (Mato Grosso do Sul, 2024b) exemplificam como demandas sociais podem ser convertidas em ações práticas de inclusão. Contudo, a análise dessas ações revela que, apesar de ofertarem vagas destinadas a PCDs, a predominância de cargos operacionais sugere lacunas na definição de prioridades mais amplas, como a inclusão em funções que promovam maior emancipação social.

A Funtrab (Mato Grosso do Sul, 2024b), em parceria com a Subsecretaria de Políticas Públicas para Pessoas com Deficiência, promove regularmente Rodadas de Empregabilidade voltadas à inclusão de PCD no mercado formal de trabalho. Essas ações buscam conectar candidatos a empresas parceiras e ampliar as oportunidades de inserção laboral. Em eventos recentes, como os realizados no Bioparque Pantanal, foram ofertadas vagas específicas para PCDs, com registros que variam entre 77 e 133 oportunidades, dependendo do local e da abrangência das ações reportadas. As funções disponibilizadas abrangeram setores como administração, vendas, serviços gerais, servente de obras, trabalhador de conservação de rodovias e estoquista (Mato Grosso do Sul, 2024b).

Embora essas iniciativas demonstrem esforços significativos para a promoção da inclusão, a predominância de ofertas em funções operacionais de baixa complexidade técnica e reduzido potencial de ascensão profissional evidencia limitações estruturais no planejamento de políticas públicas voltadas à inclusão qualificada e sustentável. Essa configuração reflete a necessidade urgente de um maior investimento em capacitação e qualificação profissional, além de estratégias que permitam identificar e valorizar as potencialidades individuais dos candidatos com deficiência. Nesse contexto, parcerias com organizações como a Apae (2024) e a Pestalozzi (2022), que implementam modelos de emprego apoiado, têm se mostrado fundamentais para garantir que os trabalhadores não apenas tenham acesso ao mercado, mas também se desenvolvam plenamente e alcancem autonomia econômica e social (Mato Grosso do Sul, 2024b; Ipea, 2015).

Adicionalmente, a inconsistência nos dados relativos ao número de vagas ofertadas em tais eventos, pode insinuar desorganização ou falta de rigor na coleta e divulgação das informações por parte dos responsáveis. Tal situação não apenas compromete a credibilidade dos relatórios apresentados, como também dificulta uma avaliação precisa da efetividade das políticas de inclusão implementadas. Para superar essas fragilidades, é imprescindível a adoção de sistemas de monitoramento e avaliação que garantam maior transparência e confiabilidade nos dados divulgados.

O Emprego Apoiado, metodologia amplamente utilizada por instituições como Apae e Pestalozzi em diversas regiões do Brasil, destaca-se como uma prática que vai além da simples inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Essa abordagem busca não apenas posicionar trabalhadores em vagas disponíveis, mas garantir que essas oportunidades estejam alinhadas às suas habilidades, interesses e necessidades específicas. Além disso, oferece suporte contínuo tanto ao profissional quanto ao empregador, assegurando um ambiente de trabalho adaptado e inclusivo (Apae, 2024; Pestalozzi, 2022). Esse modelo enfatiza o trabalho digno como uma forma de emancipação e desenvolvimento pessoal, contribuindo para uma inclusão efetiva e sustentável, e não apenas para o cumprimento de cotas legais.

No entanto, em Mato Grosso do Sul, há uma lacuna significativa na publicidade e transparência dos dados relativos às políticas de trabalho apoiado. Embora instituições locais, como a Apae (2024) e a Pestalozzi (2022), afirmem desenvolver iniciativas baseadas nessa metodologia, não existem relatórios ou indicadores amplamente divulgados sobre os resultados alcançados. A ausência de comunicação clara, seja para captar o público-alvo ou para demonstrar o impacto das ações, compromete a visibilidade e a credibilidade dessas iniciativas. Essa falha reiterada em divulgar informações sobre projetos como o trabalho apoiado enfraquece a possibilidade de avaliação e ampliação das políticas, limitando seu alcance e efetividade. Dessa forma, é essencial que as instituições revejam suas estratégias de comunicação e promovam maior transparência sobre suas ações para consolidar o impacto positivo dessas práticas.

A inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho enfrenta desafios particulares, desde limitações comunicacionais até ambientes de trabalho não adaptados. Embora leis como o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015) garantam direitos, lacunas na empregabilidade persistem. A ausência de políticas públicas direcionadas e dados consistentes dificulta uma inclusão plena, reforçando a necessidade de intervenções específicas. Por exemplo, adaptações logísticas, sensibilização empresarial e suporte contínuo são fundamentais

para superar barreiras e promover condições dignas. Políticas como a Lei nº 5.192 (Mato Grosso do Sul, 2018) mostram potencial ao reunir dados detalhados, mas carecem de integração com estratégias de empregabilidade.

Apesar de existirem esforços direcionados à inclusão de pessoas com TEA em Mato Grosso do Sul, como o uso da terapia ABA (Mato Grosso do Sul, 2024a) e a criação do Cadastro Estadual da Pessoa com TEA (Mato Grosso do Sul, 2018), ainda não há políticas públicas específicas voltadas à empregabilidade desse grupo. As iniciativas em vigor geralmente abordam o diagnóstico, tratamento e apoio educacional, deixando de lado a inclusão econômica no mercado de trabalho. Essa ausência demonstra uma lacuna significativa na formulação de estratégias para promover a autonomia financeira e o pleno exercício da cidadania por parte desse público.

A necessidade de políticas específicas para pessoas com TEA decorre das particularidades deste grupo, que não podem ser plenamente contempladas pelas políticas gerais destinadas às PCDs. Enquanto as políticas para PCDs frequentemente focam predominantemente na eliminação de barreiras arquitetônicas e físicas, o TEA apresenta desafios adicionais, incluindo dificuldades na comunicação, interação social, comportamentos repetitivos e sensibilidades sensoriais.

Os níveis de suporte do TEA, classificados pelo DSM-5 (American Psychiatric Association, 2014, p. 96), indicam a intensidade de intervenções necessárias para que cada indivíduo alcance sua funcionalidade máxima. No entanto, as políticas públicas atuais frequentemente não diferenciam o suporte necessário para cada nível, aplicando medidas genéricas que desconsideram as especificidades dos indivíduos com TEA. Tal abordagem pode perpetuar desigualdades dentro do próprio grupo, negligenciando aqueles que precisam de suporte substancial ou muito substancial (níveis 2 e 3).

Para uma inclusão efetiva no mercado de trabalho, é imprescindível que as políticas públicas sejam adaptáveis e personalizadas, considerando as diferentes demandas. Indivíduos no nível 1, por exemplo, podem se beneficiar de ajustes pontuais no ambiente de trabalho, enquanto aqueles nos níveis 2 e 3 demandam suporte contínuo, treinamento especializado para supervisores e colegas, além de adaptações significativas no ambiente e nas tarefas desempenhadas. A aplicação igualitária de políticas públicas, sem observar essas nuances, não apenas ignora a diversidade no espectro autista, mas também compromete a eficácia das iniciativas de inclusão, resultando em exclusão velada. Portanto, políticas públicas

verdadeiramente inclusivas devem ser sensíveis às particularidades dos diferentes níveis, promovendo equidade ao invés de igualdade homogênea.

Adicionalmente, os dados apontam para um aumento significativo no diagnóstico de TEA nos últimos anos, tanto em crianças quanto em adultos (OMS, 2012, p. 150, 151). Conforme relatado no Relatório Mundial sobre a Deficiência (OMS, 2012), o avanço nas técnicas diagnósticas e a ampliação do conhecimento sobre o transtorno têm contribuído para identificar mais casos, inclusive de indivíduos já inseridos no mercado de trabalho, mas que enfrentam dificuldades devido à ausência de suporte adequado. Muitos desses trabalhadores acabam se afastando de suas funções por não encontrarem um ambiente adaptado às suas necessidades, gerando prejuízos não apenas à sua qualidade de vida, mas também às organizações, que perdem talentos com alto potencial de contribuição.

Esses desafios são agravados pelo diagnóstico tardio, que impede o acesso precoce a intervenções terapêuticas e educacionais que poderiam preparar melhor essas pessoas para o mercado de trabalho. A Lei nº 5.192 (Mato Grosso do Sul, 2018), destaca a importância de reunir dados detalhados para compreender as demandas específicas desse grupo. No entanto, a ausência de políticas direcionadas à empregabilidade compromete a autonomia econômica e a integração social plena dessas pessoas, perpetuando barreiras que vão além da deficiência.

Portanto, políticas específicas para o TEA são imprescindíveis para assegurar adaptações adequadas e garantir condições dignas de trabalho. Além disso, essas medidas podem ser decisivas para superar os estigmas associados ao transtorno e fomentar ambientes laborais mais inclusivos, permitindo que pessoas com TEA contribuam significativamente para a sociedade e alcancem sua emancipação pessoal e profissional.

A Lei nº 5.192 (Mato Grosso do Sul, 2018), que institui o Cadastro Estadual da Pessoa com TEA, tem como função principal registrar os casos existentes no estado, fornecendo dados essenciais para a formulação de políticas públicas mais eficazes. O cadastro busca garantir que pessoas com TEA recebam um atendimento direcionado e inclusivo nas áreas de saúde e educação, promovendo melhores condições para seu desenvolvimento e integração social. O registro é realizado com base em laudos emitidos por equipes multidisciplinares, incluindo neurologistas, psicólogos e assistentes sociais, o que assegura maior precisão no diagnóstico e planejamento das intervenções necessárias.

Essa lei possui um grande potencial para fomentar políticas inclusivas. Ao reunir dados detalhados sobre a população com TEA, permite identificar demandas específicas, como a necessidade de programas de capacitação profissional e estratégias de empregabilidade que

contemplem suas particularidades. Além disso, pode ser um ponto de partida para integrar as pessoas com TEA em programas de reabilitação e emprego apoiado, como os desenvolvidos por instituições como a APAE, fortalecendo a inserção desse grupo no mercado de trabalho e promovendo sua autonomia econômica e social

Um projeto relevante em Mato Grosso do Sul que pode contribuir significativamente para o emprego decente de PCDs estendendo-se às pessoas com TEA é o de humanização na prestação de serviços desenvolvido pelo estado (Apae, 2024). Esse projeto, liderado pela Subsecretaria de Estado de Políticas Públicas para Pessoas com Deficiência, foca na qualificação dos atendimentos oferecidos a PCDs, promovendo o acolhimento e a adaptação dos serviços às necessidades específicas de cada indivíduo. Além disso, busca engajar a sociedade civil, instituições locais e prefeituras municipais em ações afirmativas para garantir acessibilidade e respeito às condições de cada pessoa atendida.

A humanização dos serviços tem grande potencial de impacto na empregabilidade ao eliminar barreiras atitudinais e arquitetônicas nos ambientes de trabalho. Essa abordagem não apenas facilita a inclusão inicial de PCDs no mercado, mas também contribui para criar um ambiente laboral mais acolhedor e digno. Ao incentivar empresas a adotar práticas inclusivas e ao garantir que os serviços de apoio sejam eficazes e humanizados, o programa pode atuar como um catalisador para ampliar as oportunidades de emprego decente e sustentável para PCDs, integrando-os plenamente na sociedade e no mercado de trabalho.

Em Mato Grosso do Sul, as empresas têm contribuído positivamente para inclusão de PCDs, embora nota-se que essa participação por vezes seja meramente uma formalidade e cumprimento da lei de cotas (Brasil, 1991), incluindo iniciativas voltadas a pessoas com TEA, mas que ainda enfrentam desafios para ampliar essa contribuição. Eventos como as Rodadas de Empregabilidade, promovidos pela Funtrab, mostram avanços, embora nota-se as vagas ofertadas são nichadas a certos setores e não tenham um acompanhamento da PCD. Além disso, iniciativas como o projeto de lei do selo “Empresa Inclusiva” (Assembleia Legislativa, 2024), incentivam práticas inclusivas no mercado de trabalho. Contudo, a maioria das vagas ainda se concentra em cargos operacionais, evidenciando uma limitação no aproveitamento do potencial desses profissionais. Para melhorar, é necessário investir em políticas específicas que contemplem o TEA, com foco em capacitações técnicas, suporte no ambiente laboral e estratégias de inclusão em cargos mais diversificados, promovendo, assim, uma inserção mais qualificada e sustentável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da inclusão de PCDs, especialmente aquelas com TEA, no mercado de trabalho em Mato Grosso do Sul revelou avanços e desafios significativos. O estudo destacou o papel fundamental do trabalho como elemento de emancipação social e econômica, conforme abordado no primeiro capítulo, enfatizando a necessidade de políticas que promovam não apenas a ocupação de vagas, mas também a dignidade e a autonomia desses indivíduos. A inclusão de pessoas com TEA, como demonstrado, transcende os ajustes logísticos, demandando adaptações abrangentes que envolvam treinamento, suporte contínuo e conscientização empresarial.

As políticas públicas discutidas, como as Rodadas de Empregabilidade e a metodologia de emprego apoiado, mostram esforços valiosos, mas ainda insuficientes. Observa-se que a maioria das oportunidades oferecidas a PCDs concentra-se em cargos operacionais, sem explorar plenamente suas habilidades, o que limita o potencial de crescimento pessoal e profissional dessas pessoas. Ademais, a ausência de dados sistematizados sobre a efetividade dessas políticas compromete a avaliação de seus impactos e a melhoria contínua das iniciativas.

O envolvimento das empresas foi analisado criticamente, evidenciando que muitas participam para cumprir formalidades legais, como a Lei de Cotas, enquanto poucas investem em práticas inclusivas efetivas. Ainda que iniciativas como o selo "Empresa Inclusiva" possam estimular mudanças, há uma carência de estratégias que integrem políticas educacionais, sociais e de empregabilidade, especialmente voltadas ao TEA.

Portanto, conclui-se que, embora existam avanços no campo da inclusão laboral de PCDs, é necessário intensificar a integração intersetorial, ampliar a qualificação técnica e diversificar as vagas oferecidas. Criticamente, ressalta-se a necessidade de priorizar políticas específicas para o TEA, considerando suas particularidades e o impacto transformador que a inclusão efetiva pode ter, tanto para os trabalhadores quanto para a sociedade. A inclusão deve ir além da obrigação legal, sendo percebida como um investimento social e humano que valoriza a diversidade e promove a equidade.

REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. Disponível em: <https://institutopebioetica.com.br/documentos/manual-diagnostico-e-estatistico-de-transtornos-mentais-dsm-5.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2024.

APAE CAMPO GRANDE. **APAE-CG lança projeto para humanizar atendimento às pessoas com deficiência.** Campo Grande, 2024. Disponível em: <https://apaecg.org.br/apae-cg-lanca-projeto-para-humanizar-atendimento-as-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 18 nov. 2024.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL. **Proposta cria selo a empresas com iniciativas de inclusão de pessoas com deficiência.** Campo Grande, 2024. Disponível em: <https://al.ms.gov.br/Noticias/124717/proposta-cria-selo-a-empresas-com-iniciativas-de-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 18 nov. 2024.

ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS DE DIADEMA. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: qual é o papel das entidades em relação ao tema?** Diadema, 2024. Disponível em: <https://apaediadema.org.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-qual-e-o-papel-das-entidades-em-relacao-ao-tema/>. Acesso em: 18 nov. 2024.

BALBINOT, Camile. **CLT: fundamentos ideológico-políticos: fascista ou liberal-democrática?** [S. l.]: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, [2007]. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media/431625/Camile_Balbinot.pdf. Acesso em: 17 out. 2024.

BALTAR, Ronaldo. Desenvolvimento, globalização e trabalho decente. **Caderno CRH**, v. 26, n. 67, p. 105-122, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792013000100008>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/6GKVwXsbBmPyJHZkSJ5Bpsh/>. Acesso em: 3 set. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal. Diário Oficial da União: Rio de Janeiro, RJ, 31 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 21 out. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 17 out. 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. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 23 out. 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: Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 21 out. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação e do Desporto. Secretaria de Educação Especial. **Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educativas especiais.** Brasília, DF: MEC, 1994. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>. Acesso em: 23 out. 2024.

CAPELLA, Ana Cláudia Niedhardt. Estudos sobre formação da agenda de políticas públicas: um panorama das pesquisas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 6, p. 1493-1512, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-761220200689>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/jfNjNmK4Cf7dnybYgTn7HYL/>. Acesso em: 10 out. 2024.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4977109/mod_resource/content/1/A_afirmacao_historica_dos_direitos_human%20%281%29.pdf. Acesso em: 17 out. 2024.

FARIA, José Eduardo. Direitos humanos e globalização econômica: notas para uma discussão. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 11, n. 30, p. 43-52, 1997. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-40141997000200004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/hnNngyhSQ3yTXqjf49JYvHS/>. Acesso em: 16 set. 2024.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS ASSOCIAÇÕES PESTALOZZI. **Diretrizes Fenapestalozzi: trabalho**. [S. l.]: Fenapestalozzi, 2022. Disponível em: <https://fenapestalozzi.org.br/wp-content/uploads/2022/03/DIRETRIZES-FENAPESTALOZZI-TRABALHO.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2024.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. 2006. 383 f. Tese (Doutorado em Direito) — Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7259>. Acesso em: 17 out. 2024.

GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL. **Abril Azul: nova técnica auxilia pais no desenvolvimento de crianças que convivem com autismo em MS**. Campo Grande, 2024a. Disponível em: <https://www.saude.ms.gov.br/abril-azul-nova-tecnica-auxilia-pais-no-desenvolvimento-de-criancas-que-convivem-com-autismo-em-ms/>. Acesso em: 18 nov. 2024.

GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL. **Funtrab promove rodada de empregabilidade para pessoas com deficiência no Bioparque**. Campo Grande, 2024b. Disponível em: <https://www.funtrab.ms.gov.br/funtrab-promove-rodada-de-empregabilidade-para-pessoas-com-deficiencia-no-bioparque/>. Acesso em: 18 nov. 2024.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988: interpretação crítica**. 17. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2015.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 17. ed. São Paulo: Loyola, 2008. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/0By2YEPBv-ZQ2TDZxZmh0T0QxRTg/view>. Acesso em: 23 out. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **ODS 8: trabalho decente e crescimento econômico**. Brasília, DF: Ipea, 2015. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>. Acesso em: 17 out. 2024.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. **O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho**. [S. l.: s. n.], [s. d.].

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. **Gestão & Sociedade**, v. 9, n. 22, p. 853-868, 2015. DOI: <https://doi.org/10.21171/ges.v9i22.2033>. Disponível em: <https://ges.face.ufmg.br/index.php/gestaoesociedade/article/view/2033>. Acesso em: 23 out. 2024.

MARANGONI, Keila Fernanda; OLSSON, Giovanni. A influência da globalização no direito contemporâneo. **Revista de Iniciação Científica em Relações Internacionais**, v. 7, n. 13, p. 1-19, 2020. DOI: <https://doi.org/10.22478/ufpb.2318-9452.2020v7n13.27324>. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/ricri/article/view/27324>. Acesso em: 18 out. 2024.

MATO GROSSO DO SUL. Secretaria de Estado de Educação. **Criando oportunidades: a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho**. Campo Grande: Secretaria de Estado de Educação, 2023. Disponível em: <https://www.sed.ms.gov.br/wp-content/uploads/2024/02/E-book-Criando-Oportunidades-A-Inclusao-de-Pessoas-com-Deficiencia-no-Mundo-do-Trabalho.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2024.

MATO GROSSO DO SUL. **Lei nº 5.743, de 10 de maio de 2018**. Dispõe sobre a instituição do Cadastro Estadual da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA). Campo Grande: Governo do Estado de Mato Grosso do Sul, 2018. Disponível em: <http://aacpdappls.net.ms.gov.br/appls/legislacao/secoge/govato.nsf/2cab8d75940ca72e04256d1a004acf14/83c93e042277d2d00425828a00441ce4>. Acesso em: 18 nov. 2024.

MATO GROSSO DO SUL. Secretaria de Estado da Cidadania. Subsecretaria de Políticas Públicas para Pessoas com Deficiência. **Programas e projetos**. Campo Grande: SEC/MS, 2025. Disponível em: <https://www.sec.ms.gov.br/programas-e-projetos/>. Acesso em: 6 maio 2026.

MIELE, Fernanda Gonçalves; AMATO, Cibelle Albuquerque de la Higuera. Transtorno do espectro autista: qualidade de vida e estresse em cuidadores e/ou familiares: revisão de literatura. **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, v. 16, n. 2, p. 89-102, 2016. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpdd/v16n2/v16n2a11.pdf>. Acesso em: 23 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE; BANCO MUNDIAL. **Relatório mundial sobre a deficiência**. Tradução de Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012. 334 p. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/relatorio_mundial_sobre_deficiencia.pdf. Acesso em: 14 set. 2024.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A gramática do tempo: para uma nova cultura política**. 4. ed. São Paulo: Autêntica, 2021. E-book. ISBN 978-65-88239-31-5. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786588239162/>. Acesso em: 21 out. 2024.

SANTOS, Erick José dos; CASTELETTO, Hugo Santana. **O impacto da globalização no mercado de trabalho brasileiro**. [S. l.: s. n.], [s. d.]. Disponível em: <https://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/123456789/3555/1/HUGO%20SANTANA%20CASTELETTO.pdf>. Acesso em: 17 out. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. Disponível em: <https://idoc.pub/documents/dignidade-da-pessoa-humana-e-direitos-fundamentais-ingo-wolf-jlkqq13d6015>. Acesso em: 17 out. 2024.

SCHWARTZMAN, José Salomão. **Autismo infantil**. São Paulo: Memnon, 2003. 157 p. ISBN 85-85462-58-2.

SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DE MATO GROSSO DO SUL. **Criando oportunidades: a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho**. Campo Grande: Secretaria de Estado de Educação, 2024. Disponível em: <https://www.sed.ms.gov.br/wp-content/uploads/2024/02/E-book-Criando-Oportunidades-A-Inclusao-de-Pessoas-com-Deficiencia-no-Mundo-do-Trabalho.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2024.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**. São Paulo: Nova Cultural, 1996. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1c2Rs6RQiLXOfDJ3EDszFdHPhNOnf26t2/view>. Acesso em: 23 out. 2024.

TONET, Ivo. **Educação, cidadania e emancipação humana**. [S. l.: s. n.], [s. d.]. Disponível em: https://ivotonet.xp3.biz/arquivos/EDUCACAO_CIDADANIA_E_EMANCIPACAO_HUMANNA.pdf. Acesso em: 17 set. 2024.

ZAHARIADIS, Nikolaos. Setting the agenda on agenda setting: definitions, concepts, and controversies. In: ZAHARIADIS, Nikolaos (ed.). **Handbook of public policy agenda setting**. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2016. p. 1-12. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781784715922.00007>. Disponível em: <https://www.elgaronline.com/edcollchap/edcoll/9781784715915/9781784715915.00007.xml>. Acesso em: 10 out. 2024.