
DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO: JUNTOS POR UM MPSC PARA TODOS





DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO: JUNTOS POR UM MPSC PARA TODOS

Grupo de Trabalho

Aline Claudino dos Santos

Bernardo Marques de Almeida

Davi Silveira Di Bernardi

Gizelly Rodrigues Valle

Henrique Ruviaro Viegas

Luiz Fernando Niquerito Nunes

Márcia Aparecida Gonçalves

Marlos Gonçalves Terêncio

Thaís Becker Henriques Silveira

MPSC

FLORIANÓPOLIS

2026

**Deficiência e inclusão:
Juntos por um MPSC para todos**

Programação visual e diagramação: Comunicação Social do MPSC

Revisão:

Ana Paula Cervi
Carlos Alberto Kalinovski Hoffmann
Juliana Martins Barreto Abreu
Nathalia Chaves Lopes
Rodrigo Jaci Silva
Thiagus Mateus Batista

Revisão de Texto:

Gerência de Biblioteca do MPSC
Gerência de Pesquisa, Extensão e Revisão do MPSC

Ficha catalográfica elaborada pela Gerência de Biblioteca do MPSC

Deficiência e inclusão [recurso eletrônico] : juntos por um MPSC para todos / Aline Claudino dos Santos ... [et al.]. – Florianópolis : MPSC, 2026.

52 p. ; PDF.

ISBN 9788562615375

1. Pessoa com Deficiência. 2. Transtorno do Espectro Autista. 3. Inclusão Social. 4. Ambiente de Trabalho. I. Santos, Aline Claudino dos. II. Título: juntos por um MPSC para todos.

CDDir- 341.272

Catálogo: Magda Daré CRB – 14/982

© 2026 Ministério Público de Santa Catarina - MPSC

**É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.
1ª edição - 2026**

**Esta é uma publicação da Gerência de Atenção à Saúde/GESAU e do
Centro de Apoio de Direitos Humanos e Terceiro Setor (CDH)**

Rua Pedro Ivo, 231, Sala 604, Ed. Campos Salles, Florianópolis – SC, CEP 88010-070
Telefone: (48) 3330-2500
E-mail: saude@mpsc.mp.br

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	5
2 CONCEITOS	6
3 DEFICIÊNCIA FÍSICA.....	9
4 DEFICIÊNCIA AUDITIVA	15
5 DEFICIÊNCIA VISUAL.....	19
6 DEFICIÊNCIA INTELECTUAL	26
7 DEFICIÊNCIA OCULTA	31
8 TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA	34
9 CAPACITISMO E COMPREENSÕES DA DEFICIÊNCIA.....	44



1 APRESENTAÇÃO

O Ministério Público de Santa Catarina (MPSC) reafirma seu compromisso com a inclusão, a acessibilidade e o respeito à diversidade no ambiente de trabalho.

Para fortalecer essa cultura, a Portaria n. 3.026/2025 instituiu um Grupo de Trabalho responsável por elaborar materiais informativos visando à inclusão de pessoas com deficiência e Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, foi elaborada esta cartilha com orientações e boas práticas às equipes e chefias, no fito de tornar o ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor para todos.

A iniciativa é conduzida pela Gerência de Atenção à Saúde (GESAU) e pelo Centro de Apoio de Direitos Humanos e Terceiro Setor (CDH), reforçando que promover um ambiente de trabalho acessível e inclusivo é responsabilidade de todas as pessoas.

A inclusão começa com a escuta ativa, o respeito às diferenças e a valorização das diversas formas de ser e estar no mundo!



2 CONCEITOS

DEFICIÊNCIA

Segundo a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015):

Pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que, em interação com barreiras, pode restringir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

INCLUSÃO

Inclusão é o processo de garantir a participação plena, igualitária e equitativa das pessoas com deficiência em todos os espaços e contextos da vida em sociedade.

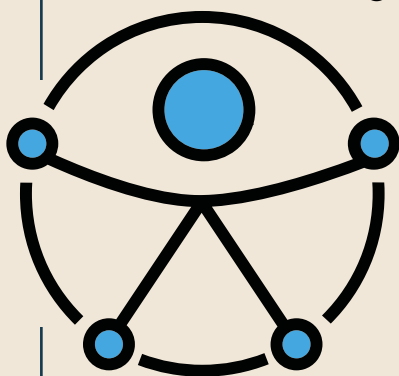
É criar condições de acesso, autonomia e oportunidades em áreas como o trabalho, a educação, a cultura, a saúde e a tecnologia.

A inclusão acontece quando cada gesto, palavra e atitude contribui para construir um ambiente onde todos possam estar, participar e pertencer.

ACESSIBILIDADE

Acessibilidade é a condição de uso, com segurança e autonomia, de espaços, edificações, transportes, mobiliários, informações, comunicações e tecnologias, por pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. Para que a inclusão seja possível, é preciso remover barreiras físicas, comunicacionais e atitudinais.

Símbolo Universal de Acessibilidade da Organização das Nações Unidas (ONU)



O logotipo de acessibilidade das Nações Unidas foi criado pela Unidade de Desenho Gráfico do Departamento de Informação Pública da ONU, em Nova Iorque, a pedido da Divisão de Reuniões e Publicações do Departamento de Assembleia Geral e Gestão de Conferências da ONU.

A figura humana com os braços abertos no logotipo representa a inclusão de todas as pessoas e em todos os lugares.

TERMINOLOGIA

COMO SE REFERIR A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

Simples: **Pessoa com Deficiência!**

“Portador de deficiência”, “pessoa portadora de deficiência”, “deficiente”, “portador de necessidades especiais” e “especial” são termos incorretos e não devem ser utilizados.

A forma adequada, reconhecida pela Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146/2015), é “pessoa com deficiência”, enfatizando a pessoa antes da característica.

O termo “deficiente” não deve ser utilizado, pois carrega uma conotação negativa de incapacidade. A deficiência é apenas uma das características da pessoa, não sua única definição.



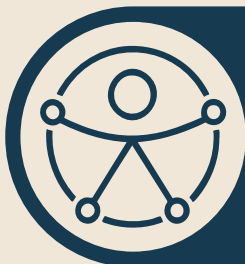
3 DEFICIÊNCIA FÍSICA

A deficiência caracteriza-se por uma alteração completa ou parcial de uma ou mais partes do corpo humano; paraplegia, amputação, nanismo e paralisia cerebral, são alguns exemplos.

A pessoa com deficiência física pode fazer uso de equipamentos de Tecnologia Assistiva (TA), cadeira de rodas, muletas, bengalas ou andadores e assim ter plena autonomia.



Uma pessoa que usa cadeira de rodas, muletas ou órteses desempenha suas funções com a mesma competência que qualquer outra, desde que encontre ambientes acessíveis e livres de barreiras.



Termo adequado:

Pessoa com
deficiência física

Símbolo Internacional de Acesso



A cadeira de rodas é o símbolo internacional do acesso e representa as pessoas com deficiência física.

Orientações para inclusão no ambiente de trabalho

- Ao conversar, procure sentar-se de modo que seus olhos fiquem no mesmo nível do olhar da pessoa em cadeira de rodas;
- dirija-se à própria pessoa, inclusive quando ela estiver sendo acompanhada por um cuidador;
- não coloque objetos nem se apoie na cadeira de rodas sem permissão da pessoa;



- cadeira de rodas, muletas e bengalas fazem parte do espaço da pessoa com deficiência física. Nunca os mova sem autorização;
- ao conduzir uma pessoa em cadeira de rodas, pergunte antes como deve proceder. Especialmente em rampas, há pessoas que se sentem mais seguras indo de frente, outras, de costas;
- se parar para conversar com alguém, lembre-se de virar a cadeira de frente para que a pessoa também possa participar da conversa;
- ande na mesma velocidade do movimento da cadeira de rodas;



- informe-se, inicialmente, se a pessoa necessita de ajuda e de que forma você pode ajudá-la;
- ao guardar as muletas de uma pessoa com deficiência física, procure deixá-las sempre ao alcance dela;
- ao ajudar a pessoa usuária de muletas na escada, posicione-se atrás da pessoa para subir e na sua frente para descer as escada;
- ao caminhar com uma pessoa que usa muletas, respeite o ritmo de seu andar, tomando cuidado para não tropeçar em suas muletas ou atrapalhar o seu caminhar, mantendo-se próximo, porém fora do seu caminho;



- algumas pessoas podem caminhar mais devagar ou necessitar de pausas. Acompanhe sem pressionar;
- se você presenciar a queda de uma pessoa com deficiência, ofereça auxílio. Mas nunca aja sem antes perguntar como deve ajudá-la; e
- evite segurar o braço de uma pessoa que usa muletas, pois, em vez de ajudar, você pode atrapalhar, até mesmo, provocar sua queda.



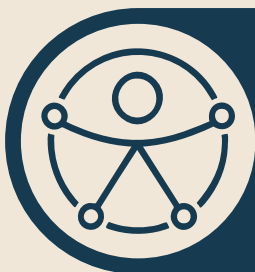
4 DEFICIÊNCIA AUDITIVA

A deficiência auditiva é caracterizada pela redução ou ausência da condição de ouvir. Essa característica pode afetar a comunicação e a interação social, especialmente em ambientes que não estão adaptados às necessidades dessas pessoas.

É importante compreender que pessoas com deficiência auditiva podem se comunicar de diferentes formas, utilizando aparelhos auditivos, fazendo leitura labial, oralmente ou pela Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS).



A LIBRAS é reconhecida oficialmente no Brasil como meio de comunicação e expressão e utilizada pela comunidade surda.



Termo adequado:

Pessoa com
deficiência auditiva

O termo “surdo-mudo” não é adequado e deve ser evitado, tendo em vista que são condições distintas. A surdez, ao afetar a capacidade de ouvir, pode impactar no aprendizado da fala, mas as cordas vocais dos surdos geralmente funcionam. A mudez afeta a capacidade de falar e sua ocorrência em concomitância com a surdez é tida como rara.

**Símbolo Internacional
Deficiência Auditiva**



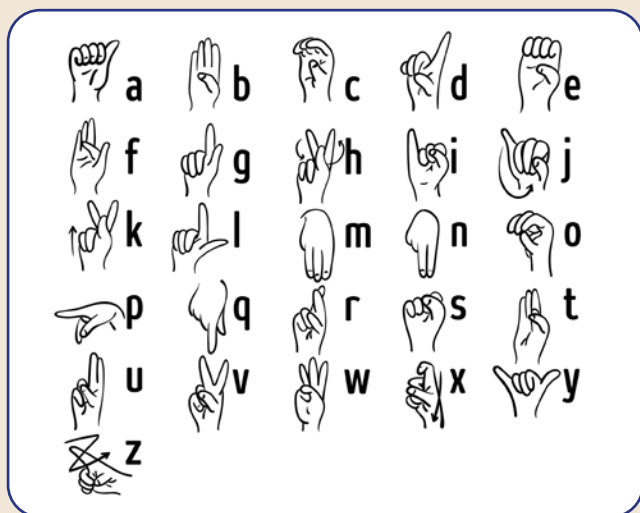
**Símbolo do
Intérprete de Libras**



Orientações para inclusão no ambiente de trabalho

- Para iniciar uma conversa com uma pessoa com deficiência auditiva, acene ou toque levemente em seu ombro ou braço;
- fale de frente, pausadamente e com clareza, permitindo a leitura labial;
- evite cobrir a boca ou levar objetos ou a mão à boca, para não atrapalhar a leitura labial;
- use expressão facial e corporal para demonstrar seus sentimentos, pois a pessoa surda não percebe mudanças de tom ou de emoção na voz;
- seja natural. Não há necessidade de gritar ou falar alto, a não ser que lhe peçam para levantar a voz;
- fale pausadamente, mantendo o contato visual;
- evite desviar o olhar para não transmitir a impressão de que a conversa foi encerrada; e

- quando a pessoa surda estiver acompanhada, dirija-se diretamente a ela, demonstrando respeito à sua autonomia e ao seu protagonismo na comunicação;
- se necessário, comunique-se por meio da escrita. Também é válido recorrer a gestos ou mímicas simples que ajudam a transmitir sua mensagem de forma acessível; e
- caso tenha interesse, cursos de LIBRAS costumam ser oferecidos em instituições públicas de ensino superior.





5 DEFICIÊNCIA VISUAL

A deficiência visual é caracterizada pela redução ou ausência total da visão, dividida em baixa visão ou cegueira.

Baixa visão é o termo usado para a pessoa que tem sua função visual comprometida, mas que usa ou é potencialmente capaz de usar a visão para executar tarefas. Seu resíduo visual lhe permite ler impressos com o auxílio de Tecnologia Assistiva (TA) como letras ampliadas, lupas e ampliadores de tela.

Cegueira é o termo usado para indicar a perda total da visão, o que leva a pessoa a necessitar do Sistema Braille ou



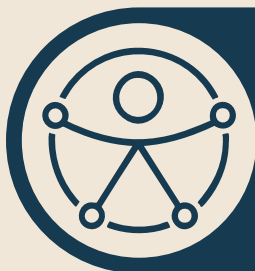
de sistemas que verbalizem textos em computadores e celulares para a comunicação de leitura e escrita.

Segundo a Lei nº 14.126, de 22 de março de 2021, a visão monocular é classificada como deficiência sensorial, do tipo visual. Em seu art. 1º, a norma estabelece que a visão monocular passa a ser considerada deficiência visual para todos os efeitos legais, assegurando à pessoa os direitos e garantias previstos na legislação aplicável às pessoas com deficiência.

É importante frisar que pessoas com deficiência visual podem ter necessidades diferentes em relação ao ambiente de trabalho, de acordo com o tipo de



deficiência visual. Considerando as diferentes necessidades, é possível compreender melhor o que cada pessoa precisa para se sentir confortável e produtiva, bem como quais recursos de acessibilidade são necessários em diferentes contextos.



Termos adequados:

“Pessoa cega”

“Pessoa com Deficiência visual ou baixa visão”

Símbolo PCD visual



Símbolo do Cão-Guia



Símbolo do Braile



Símbolo Baixa Visão



Obs.: Pessoas com miopia, astigmatismo ou hipermetropia, que podem ter a visão corrigida por meio do uso de lentes ou cirurgias, não são consideradas pessoas com deficiência visual.

Orientações para inclusão no ambiente de trabalho

- Ao receber uma pessoa cega no seu setor, auxilie-a a identificar o ambiente: a partir disso, ela vai traçar um mapa mental do local. Então, quando al-



guma coisa for trocada de lugar, avise-a imediatamente para que ela possa reconhecer a mudança;

- ao integrar no seu ambiente de trabalho uma pessoa cega, tenha claro que todo tipo de obstáculo deve ser eliminado do caminho por onde a pessoa transitar, esteja atento a fios e lixeiras, por exemplo;
- na hora de confraternizar, caso a pessoa com deficiência visual aceite o convite para participar, questione se ela necessita de algum tipo de auxílio para se servir;
- na convivência diária com uma pessoa com deficiência visual, pode acontecer de que algo na sua imagem pessoal esteja inadequada, caso você observe algo nesse sentido, comunique de maneira discreta o que está em desacordo para que ela mesma possa se ajustar;
- sempre que alguém ingressar no ambiente onde a pessoa com deficiência visual estiver, peça que se identifique ou se apresente. Quando alguém deixar o ambiente, informe igualmente ao colega. Para se comunicar, utilize o seu tom de voz normal;

- caso a pessoa com deficiência visual faça uso de bengala, entenda que é uma ferramenta para melhor mobilidade, portanto nunca tire uma bengala do lugar sem o consentimento de quem precisa utilizar;
- a pessoa com deficiência visual tem direito de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhada de cão-guia; não se deve brincar com um cão-guia, pois ele tem a responsabilidade de guiar o dono e não deve ser distraído dessa função;
- não é necessário mitigar a demanda de trabalho por conta da deficiência visual, mas é fundamental compreender que a pessoa pode necessitar de um pouco mais de tempo ou de recursos para realizar seu trabalho. Colabore sem incapacitar, sem julgar, na medida em que alguém precise e solicite;
- caso seja necessário guiar uma pessoa com deficiência visual, não se aproxime tocando-o ou puxando, apenas ofereça seu braço e caminhe normalmente, avisando sempre que possível sobre qualquer tipo de obstáculo no caminho; ao



explicar direções, seja o mais claro e específico possível, de preferência, indique as distâncias em metros, tendo a localização da pessoa como referência; e

- ao orientar uma pessoa cega para se sentar, coloque a mão dela no encosto da cadeira, indicando se o assento possui braços ou rodas.



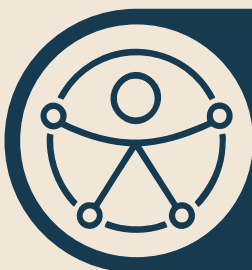
6 DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

A deficiência intelectual caracteriza-se por limitações significativas no desenvolvimento das funções cognitivas, motoras, linguísticas, sociais e emocionais do indivíduo, impactando a sua autonomia e participação plena na sociedade. Ela se apresenta em diferentes níveis, variando muito de um sujeito para outro, sendo equivocado fazer generalizações e estabelecer padrões fixos sobre sua manifestação.

Pessoas com deficiência intelectual podem ter uma vida independente e desempenhar um importante papel na sociedade. Sua independência é fruto do quanto a família e a comunidade estimulam e promovem sua autonomia e aprendizagem. Promover a capacitação profissional e gerar oportunidades são essenciais para a devida inclusão.

A Síndrome de Down (Trissomia do Cromossomo 21), muitas vezes associada à deficiência intelectual, é uma alteração genética na qual as pessoas possuem 3 (três) cromossomos no par 21. A síndrome é caracterizada por traços físicos (como olhos arredondados e baixa estatura) e desenvolvimento físico, mental e

Símbolo Deficiência Intelectual



Termos adequados:

Pessoa com
deficiência intelectual

intelectual mais lento. Porém, com acompanhamento adequado, as pessoas com Síndrome de Down podem desenvolver-se e ter uma vida plena.

Historicamente, utilizava-se o termo “deficiência mental” para descrever o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestações antes dos dezoito anos. Atualmente, adota-se a expressão “deficiência intelectual”, alinhada a uma perspectiva mais precisa e respeitosa.

Não use:

- Inválido
- Excepcional
- Doente
- Portador
- Especial
- Defeituoso
- Condenado

Orientações para inclusão no ambiente de trabalho

- Evite termos pejorativos. O termo correto e atualmente aceito é “Pessoa com Deficiência Intelectual” ou “Pessoa com Síndrome de Down”, se ela tiver essa síndrome;
- não trate a pessoa com deficiência intelectual de forma infantilizada, utilizando diminutivos, mas, sim, de acordo com sua idade cronológica e seu papel de trabalhador;
- motive e elogie, sempre que for merecido;

- não ignore a sua presença. Converse normalmente, apresentando-se e despedindo-se dela como faria com qualquer pessoa;
- focalize no que a pessoa pode fazer e não se prenda às suas limitações;
- apresente o trabalho do modo mais objetivo e concreto possível, utilizando exemplos do cotidiano, repetindo os conceitos;
- no caso de comunicações por escrito, as frases devem ser curtas e objetivas; se necessário, completar com fotos e ilustrações;
- pode ser preciso repetir a orientação algumas vezes, sempre com respeito e paciência. Para ter certeza de que a pessoa entendeu, peça para ela explicar para você. Respeite o ritmo da pessoa e lhe ofereça oportunidade para desenvolver habilidades, tornar-se produtiva e participar do mundo com dignidade e competência;
- a pessoa com deficiência intelectual aprende ao estabelecer relações com o que já conhece e faz sentido. Sua inteligência deve ser estimulada

constantemente, através de relações com aspectos significativos de sua realidade e da oferta de novos conceitos e situações;

- estimule que a pessoa faça sozinha tudo o que puder. O apoio deve ser oferecido quando for realmente necessário – em geral, espere que ela solicite. Mas não tenha receio de orientar quando perceber que ela está em uma situação duvidosa ou inadequada. O suporte da chefia imediata e dos colegas vai contribuir para desenvolver habilidades, competências e autonomia.

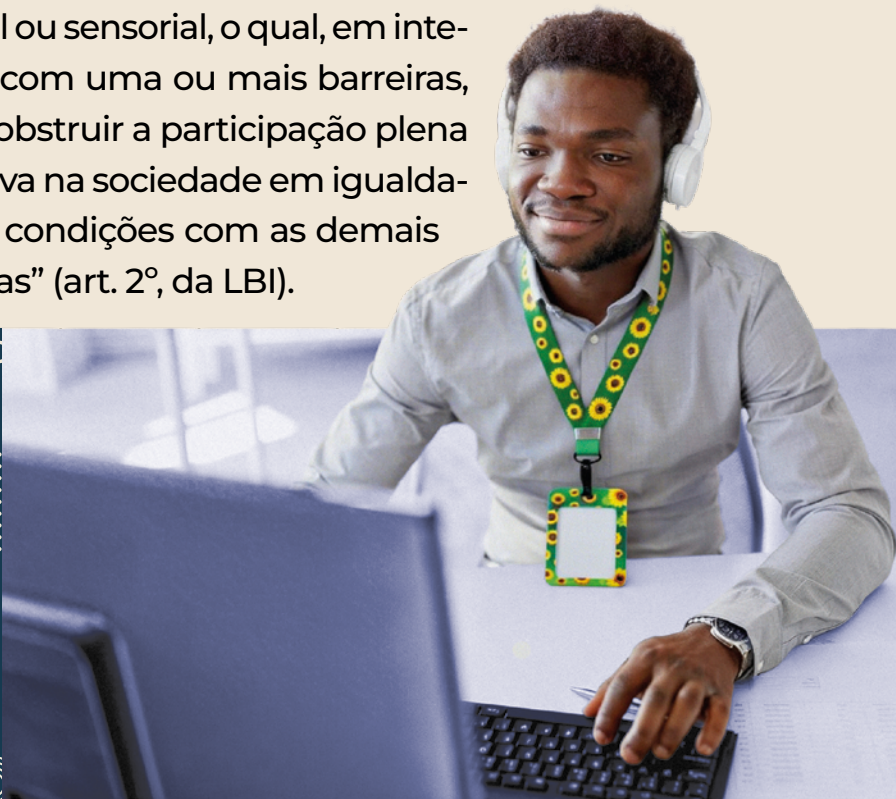
A inclusão de pessoas com deficiência intelectual no ambiente de trabalho exige respeito, paciência e comunicação clara. Ao adotar práticas acessíveis, a instituição promove ambientes mais diversos, acolhedores e alinhados aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana.



7 DEFICIÊNCIA OCULTA

As deficiências ocultas, também conhecidas como deficiências invisíveis, são aquelas que não apresentam sinais físicos evidentes, mas que impactam de maneira significativa na vida da pessoa. Elas apresentam características que não são imediatamente perceptíveis aos demais, mas que constituem uma deficiência.

Isso porque representam um “impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir a participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (art. 2º, da LBI).



São exemplos de deficiências ocultas, a surdez, a deficiência intelectual e a baixa visão. O transtorno do espectro autista, por força legal, também é considerado deficiência e, portanto, enquadra-se como uma deficiência invisível.

Cordão de girassol

O Símbolo Nacional para identificação dessas deficiências no Brasil é o cordão de girassol, uma fita com desenhos de girassóis que sinaliza a necessidade de apoio e compreensão. A lei que formaliza o cordão, Lei Federal n. 16.624/2023, determina que seu uso é opcional e não substitui o documento comprobatório de deficiência, se solicitado.



Orientações para inclusão no ambiente de trabalho

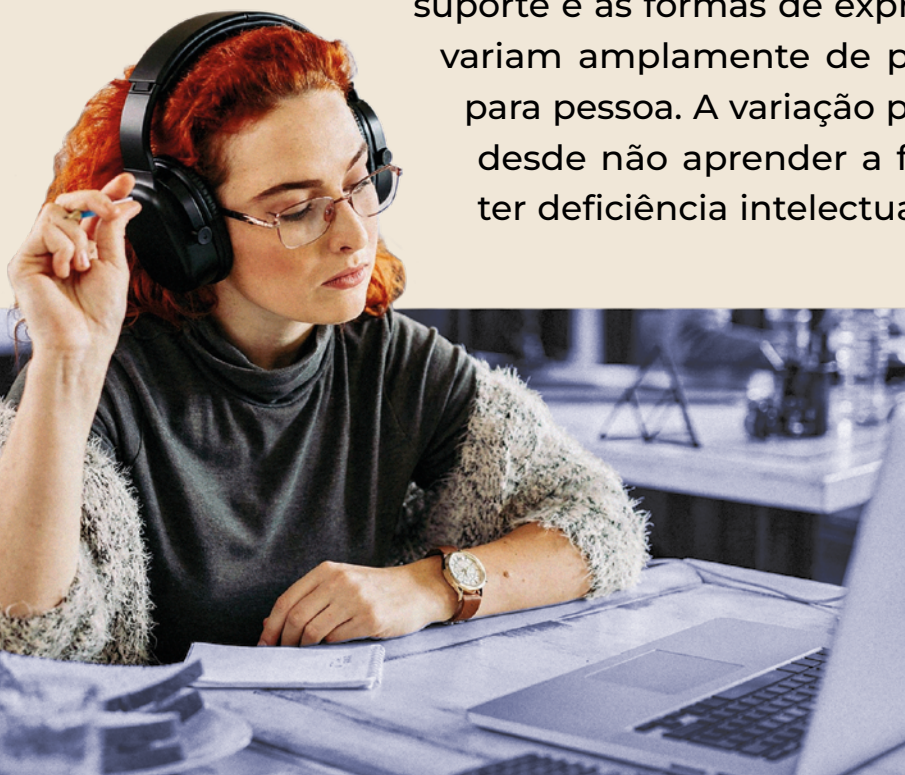
- Respeite a individualidade: não seja invasivo. Aguarde que a própria pessoa comente sobre a deficiência, caso assim o queira, e evite questionamentos desnecessários, como: “mas você tem algum problema?”, ou “Por que você é assim diferente?”
- ofereça apoio de forma adequada: ao identificar alguém com deficiência oculta, pergunte se necessita de ajuda e respeite as orientações fornecidas pela pessoa;
- adote postura inclusiva e flexível: pessoas com deficiências ocultas devem participar plenamente da vida em sociedade, em igualdade de condições com as demais; e
- se a deficiência oculta for surdez, considere as orientações específicas sobre esse tipo de deficiência.



8 TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) manifesta-se de formas diversas, impactando cada pessoa de maneira muito singular. Por conta desta e outras questões, o autismo já recebeu diversas definições e nomenclaturas, mas, após 2013, todos os tipos receberam a mesma designação: Transtorno do Espectro Autista.

Embora existam características comuns, os níveis de suporte e as formas de expressão variam amplamente de pessoa para pessoa. A variação pode ir desde não aprender a falar e ter deficiência intelectual pro-

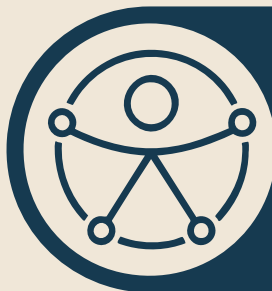


funda, até não ter deficiência intelectual e conviver na comunidade, seguindo suas próprias rotinas, ou ter um interesse acentuado por um assunto e conhecê-lo em profundidade. É importante evitar estereótipos e generalizações como, por exemplo, que todo autista não se comunica ou que todo autista é genial em alguma área do conhecimento.

Para ser diagnosticado com TEA, o indivíduo deve ter apresentado sintomas a partir da primeira infância, que prejudicam sua capacidade de realizar suas tarefas no dia a dia. No entanto, há muitos casos de diagnóstico tardio, embora os sintomas já estivessem presentes desde cedo. De acordo com o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-V-TR, 2022), há várias formas de manifestação em dois grandes tópicos:

Domínio Social	Área de comportamentos restritos e repetitivos
• dificuldade na reciprocidade social, presente como prejuízo na conversação com os outros ou na capacidade de compartilhar seus sentimentos; • dificuldade na comunicação não verbal, como em usar ou compreender contato visual, expressões faciais e gestos; e • dificuldade em desenvolver relacionamentos considerados adequados para a idade.	• movimentos corporais repetitivos; • insistência no cumprimento de rotinas conhecidas e resistência a mudanças; • interesses que tenham foco muito específico, intensidade excessiva e incomuns; e • aumento ou redução da sensibilidade a diversos estímulos sensoriais.

Símbolos do Transtorno do Espectro Autista (TEA)



Termos adequados:

“Pessoa com Transtorno do Espectro Autista”;
“pessoa com autismo”;
“pessoa autista”; ou
apenas “autista”.

Algumas pessoas defendem que o termo mais adequado é “pessoa autista”, ou apenas “autista”, uma vez que reforça o autismo como uma identidade neurodivergente e não como uma doença. Já outras preferem o tratamento social de “pessoa com autismo” ou “pessoa com TEA”, pois a ênfase é dada à pessoa (a pessoa vem antes do autismo). **Na dúvida, pergunte como a pessoa prefere.**

Orientações para inclusão no ambiente de trabalho

Um ambiente inclusivo à pessoa com (TEA) abrange algumas temáticas, conforme abaixo:

A) Comunicação Efetiva:

- use linguagem clara, simples e direta, evitando figuras de linguagem, ironias e sarcasmo;
- mantenha o tom de voz baixo e amigável;
- dê tempo para a pessoa compreender a mensagem e, se for o caso, responder. Ofereça formas alternativas de comunicação, como por meio de escrita, imagens ou sistemas próprios;
- pergunte como a pessoa se adapta melhor, as atividades que pode desenvolver e explique detalhadamente o que deve ser feito;
- não espere que a pessoa compreenda expressões faciais;

- evite tocar na pessoa com TEA. Respeite a distância estabelecida por ela, mas se mostre disponível;
- estabeleça vínculos positivos e não autoritários; e
- caso solicitado, evite demandas de atendimento, em virtude de possíveis dificuldades de comunicação.

B) Atenção e previsibilidade:

- pessoas com TEA costumam ter dificuldades com mudança de rotina. Na medida do possível, antecipe os acontecimentos para elas, especialmente os fora do cotidiano destas;
- não altere rotinas nem mude objetos de lugar sem antes avisá-las; Previsibilidade é uma palavra-chave para a estabilidade dessas pessoas;
- Envie informações importantes com antecedência, se possível com o roteiro do que vai acontecer (por exemplo, em uma situação de reunião ou audiência), evitando surpresas e imprevistos.

C) Acomodações sensoriais:

- devido à hipersensibilidade sensorial, a pessoa com TEA pode reagir mal a lugares com muitas pessoas, muito barulho, odores fortes, luz intensa ou muitos estímulos sonoros. Verifique suas dificuldades específicas e evite mantê-la em locais com essas condições;
- se possível, estabeleça demandas específicas de trabalho, de acordo com suas peculiaridades, com atenção especial aos momentos em que a pessoa sinaliza períodos de sobrecarga emocional ou sensorial;
- se houver necessidade, permita que a pessoa faça pausas, em ambientes silenciosos, para decompressão sensorial;
- permita o uso de fones abafadores de ruídos ou objetos pessoais que ofereçam conforto pessoal; e
- flexibilize exigências de vestimentas.

D) Situações adversas, crises e sobrecargas:

- não force o contato visual. Respeite o modo de interagir da pessoa;
- caso a pessoa se desestabilize, dê-lhe tempo para se reorganizar sem interferência;
- aja com naturalidade a comportamentos comuns de pessoas autistas, como a repetição de palavras e frases, mudanças repentinas de assuntos, movimentos inesperados e repetitivos, saída do ambiente sem despedidas ou em momentos considerados inapropriados;
- em casos de crises, ofereça um ambiente seguro e calmo para que a pessoa se regule. Caso não seja possível a disponibilização de um local adequado, solicite a saída de outras pessoas por alguns instantes;
- se possível, remova ou atenuie estímulos desagradáveis que tenham contribuído para a crise (ruído, luz, odor etc.);
- flexibilize protocolos em casos de necessidades pontuais; e

- mantenha a calma e identifique se a pessoa em crise precisa de auxílio médico, psicológico ou familiar.

E) Evitar preconceitos:

- não faça comentários de pesar, surpresa ou supervalorização em relação à neurodiversidade;
- não faça comparações entre pessoas com autismo, não questione diagnósticos, não comente ou compare suas próprias dificuldades com características do autismo;
- não utilize o termo “autista” de forma depreciativa;
- não atribua má intenção aos comportamentos das pessoas com TEA, ainda que pareçam inadequados. Compreenda que fazem parte de suas características; e
- identifique o autismo no crachá institucional, se solicitado pela própria pessoa.

A criação de ambientes de trabalho previsíveis, respeitosos e sensorialmente adequados contribui para a inclusão efetiva de pessoas com TEA e fortalece a cultura institucional de diversidade e inclusão.



9 CAPACITISMO E COMPREENSÕES DA DEFICIÊNCIA

Antes de entender o que é o capacitismo, precisamos refletir sobre como as pessoas com deficiência são definidas e valoradas socialmente. De modo geral, podemos dizer que existem duas formas principais de compreender a deficiência: a perspectiva médica e o modelo social.

Na primeira abordagem, como o próprio nome indica, o foco da perspectiva é o corpo e a lesão, onde a



deficiência é percebida como uma “falta”. Para esse modelo, a deficiência tem relação com a pessoa em si e o modo como ela é e está no mundo, que diverge do que socialmente definimos como “normal” ou “ideal”. Segundo esse modelo, é a deficiência que restringe a participação social das pessoas, sendo entendida como algo ruim, uma catástrofe que aconteceu na vida daquela pessoa e da família dela.

Nessa lógica, as políticas direcionadas a esse público objetivam a “correção” do corpo das pessoas com deficiência, no sentido de que ela se aproxime tanto quanto possível de um padrão de “normalidade”, preferencialmente, que “deixe de ser” uma pessoa com deficiência.

Associado a essa percepção está o capacitismo, nome dado ao preconceito contra as pessoas com deficiência. Como a terminologia sugere, consiste em atribuir às pessoas com deficiência a marca da incapacidade, colocando-as em uma posição de inferioridade perante as demais.

Conforme definido na Lei Brasileira de Inclusão (Lei Federal 13.146/2015), o capacitismo, ou barreira atitudinal, é a “atitude ou o comportamento que impede ou prejudica a participação social da

“pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas” (art. 3º, VI, e). Ele se manifesta, por exemplo, na infantilização das pessoas com deficiência, ou quando, ao invés de falar com a pessoa com deficiência, fala-se com quem está ao lado dela.

Por ser um espaço atravessado por relações sociais, o capacitismo também está presente no ambiente de trabalho, refletindo comportamentos e percepções historicamente desenvolvidos e enraizados. Ele se manifesta por meio de falas e atitudes que, embora possam aparentar “inofensivas”, carregam consigo o peso da discriminação. São exemplos:

- utilizar palavras no diminutivo para se referir à pessoa com deficiência, como bonitinho, queridinho, fazer um “trabalhozinho”, infantilizando a pessoa;
- supervalorizar atividades rotineiras, colocando a pessoa em um lugar de “superação” constante. São exemplos, parabenizar a pessoa por “trabalhar”, por dirigir, por pegar seu próprio café na copa. Note que não se trata de reconhecer e valorizar o trabalho que a pessoa faz, o que é importante, mas valorizar situações que, se fosse uma

pessoa sem deficiência, nem sequer seriam notadas, justamente por serem cotidianas e comuns; e

- utilizar termos e expressões preconceituosas, como “não temos pernas para fazer esse trabalho”, “ele deu uma de João sem braço”, “mas você nem parece autista”, “coitadinha dela, deve ser horrível ser uma pessoa com deficiência”.

De maneira oposta à abordagem médica e ao capacitismo, o modelo social da deficiência, que advém, sobretudo, dos movimentos sociais de pessoas com deficiência, entende a deficiência como uma característica construída socialmente, que decorre da relação de uma pessoa com determinada corporalidade com uma sociedade que foi pensada e projetada para outros corpos e pessoas.

Sob essa perspectiva, a deficiência passa a ser entendida como o resultado da intersecção de dois fatores: a pessoa, em sua totalidade, e as diferentes barreiras sociais impostas a ela pela sociedade. É a interação desses fatores que cria a deficiência como uma experiência de discriminação.

Quanto ao conceito e modalidades de barreiras, a LBI prevê:

Art. 3º [...]. IV - Barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

- a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;*
- b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;*
- c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;*
- d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude*

ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;

f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;

Por fim, destaca-se que, de acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/2015), toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades em relação às demais, não podendo ser submetida a qualquer forma de discriminação.

REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **DSM-5-TR:** *manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais (versão revisada)*. Porto Alegre: Artmed, 2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050:** *acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos*. Rio de Janeiro: ABNT, 2020.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 16452:** *acessibilidade na comunicação — audiodescrição*. Rio de Janeiro: ABNT, 2016.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 jan. 2026.

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)**. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 27 jan. 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 27 jan. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regula a Lei nº 7.853/1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida as normas de proteção. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 27 jan. 2026.

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. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 27 jan. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Manual de atendimento a pessoas com transtorno do espectro autista.** Brasília: CNJ, 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Guia Acesso-
COM: comunicação acessível – orientação para elaboração de materiais e canais de comunicação.** Brasília: CNMP, 2024.

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DE SANTA CATARINA.
Cartilha sobre deficiência e acessibilidade. Florianópolis: CR-P-SC, 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.
Cartilha “Posso Ajudar”? Porto Alegre: MPRS, 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Incluir:** *o que é, como e por que fazer?* Brasília: MPT/OIT, 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Convivência e atitude.** Belo Horizonte: TRT-MG, 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. **Acessibilidade e inclusão.** Florianópolis: TRT-SC,

