



INTERNATIONAL  
**INTEGRALIZE**  
SCIENTIFIC

**ed.37**

JULHO/2024





INTERNATIONAL  
**INTEGRALIZE**  
SCIENTIFIC

**ed.37**

JULHO/2024

INTERNATIONAL INTEGRALIZE SCIENTIFIC - ISSN/2675-520



**INTERNATIONAL  
INTEGRALIZE  
SCIENTIFIC**

### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Biblioteca da EDITORA INTEGRALIZE, (SC) Brasil

International Integralize Scientific. 37ª ed. Julho/2024. Florianópolis - SC

Periodicidade Mensal

Texto predominantemente em português, parcialmente em inglês e espanhol

ISSN/2675-5203

1 - Ciências da Administração

2 - Ciências Biológicas

3 - Ciências da Saúde

7 - Linguística, Letras e Arte

8 – Ciências Jurídicas

4 - Ciências Exatas e da Terra

5 - Ciências Humanas/ Educação

6 - Ciências Sociais Aplicadas

9 – Tecnologia

10 – Ciências da Religião /Teologia



**INTERNATIONAL  
INTEGRALIZE  
SCIENTIFIC**

**Dados Internacionais de  
Catalogação na Publicação (CIP)  
Biblioteca da Editora Integralize - SC – Brasil**

Revista Científica da EDITORA INTEGRALIZE- 37ª ed. Julho/2024  
Florianópolis-SC

**PERIODICIDADE MENSAL**

Texto predominantemente em Português,  
parcialmente em inglês e espanhol.  
ISSN/2675-5203

1. Ciências da Administração
2. Ciências Biológicas
3. Ciências da Saúde
4. Ciências Exatas e da Terra
5. Ciências Humanas / Educação
6. Ciências Sociais Aplicadas
7. Ciências Jurídicas
8. Linguística, Letras e Arte
9. Tecnologia
10. Ciências da Religião / Teologia



**INTERNATIONAL  
INTEGRALIZE  
SCIENTIFIC**

## EXPEDIENTE

### INTERNATIONAL INTEGRALIZE SCIENTIFIC

ISSN/2675-5203

É uma publicação mensal, editada pela  
EDITORIA NTEGRALIZE | Florianópolis - SC

Florianópolis-SC

Rodovia SC 401, Bairro Saco Grande, CEP 88032-005.

**Contato: (48) 99175-3510**

**<https://www.integralize.online>**

#### **Diretor Geral**

Luan Trindade

#### **Diretor Financeiro**

Bruno Garcia Gonçalves

#### **Diretora Administrativa**

Vanessa Sales

#### **Diagramação**

Balbino Júnior

#### **Conselho Editorial**

Marcos Ferreira

#### **Editora-Chefe**

Prof. PhD Vanessa Sales

#### **Editores**

Prof. PhD Hélio Sales Rios

Prof. Dr. Rafael Ferreira da Silva

Prof. Dr. Francisco Rogério Gomes da Silva

Prof. Dr. Fábio Terra Gomes Júnior

Prof. Dr. Daniel Laiber Bonadiman

#### **Técnica Editorial**

Rayane Souza

#### **Auxiliar Técnica**

Rayane Rodrigues

#### **Editores Auxiliares**

Reviane Francy Silva da Silveira

James Melo de Sousa

Priscila de Fátima Lima Schio

Lucas Teotônio Vieira

Permitida a reprodução de pequenas partes dos artigos, desde que citada a fonte.



**INTERNATIONAL  
INTEGRALIZE  
SCIENTIFIC**

**INTERNATIONAL INTEGRALIZE SCIENTIFIC  
ISSN / 2675-5203**

É uma publicação mensal editada pela  
EDITORA INTEGRALIZE.  
Florianópolis – SC  
Rodovia SC 401, 4150, bairro Saco Grande, CEP 88032-005  
Contato (48) 4042 1042  
<https://www.integralize.online/acervodigital>

**EDITORA-CHEFE**

Dra. Vanessa Sales

Os conceitos emitidos nos artigos são de  
responsabilidade exclusiva de seus Autores.



INTERNATIONAL  
INTEGRALIZE  
SCIENTIFIC

INTERNATIONAL INTEGRALIZE SCIENTIFIC - ISSN/2675-520

# CIÊNCIAS JURÍDICAS

LEGAL SCIENCES



**ed.37**

JULHO/2024

**CIÊNCIAS JURÍDICAS**

**EMPREGO APOIADO PARA AUTISTAS ADULTOS: ALTERNATIVA DE INCLUSÃO E UMA OBRIGAÇÃO LEGAL E MORAL DO ESTADO BRASILEIRO.....08**

**Autor:** **SIOMARA CAMPOS MOREIRA**

**Contato:** siomaracampos.dir@gmail.com

**Orientador:** Prof. Dr. Ederson Farias

**SUPPORTED EMPLOYMENT FOR ADULTS WITH AUTISM: AN INCLUSION ALTERNATIVE AND A LEGAL AND MORAL OBLIGATION OF THE BRAZILIAN STATE**

**EMPLEO APOYADO PARA ADULTOS AUTISTAS: ALTERNATIVA DE INCLUSIÓN Y UNA OBLIGACIÓN LEGAL Y MORAL DEL ESTADO BRASILEÑO**



## EMPREGO APOIADO PARA AUTISTAS ADULTOS: ALTERNATIVA DE INCLUSÃO E UMA OBRIGAÇÃO LEGAL E MORAL DO ESTADO BRASILEIRO

### SUPPORTED EMPLOYMENT FOR ADULTS WITH AUTISM: AN INCLUSION ALTERNATIVE AND A LEGAL AND MORAL OBLIGATION OF THE BRAZILIAN STATE

### EMPLEO APOYADO PARA ADULTOS AUTISTAS: ALTERNATIVA DE INCLUSIÓN Y UNA OBLIGACIÓN LEGAL Y MORAL DEL ESTADO BRASILEÑO

Siomara Campos Moreira

siomaracampos.dir@gmail.com

<https://lattes.cnpq.br/1795970053438465>

CAMPOS, Siomara Moreira. **Emprego apoiado para autistas adultos: alternativa de inclusão e uma obrigação legal e moral do estado brasileiro**. Revista International Integralize Scientific, Ed. n.37, p. 08 – 21, julho/2024. ISSN/2675 – 5203.

**Orientador:** Prof. Dr. Ederson Farias

#### RESUMO

O artigo analisa o emprego apoiado para autistas adultos como uma obrigação legal e moral do Estado brasileiro. Objetiva-se evidenciar os benefícios e desafios dessa prática inclusiva. São exploradas as características do TEA, o conceito e evolução do emprego apoiado, fundamentos jurídicos brasileiros, e teorias de justiça de Rawls, Dworkin e Nussbaum. Metodologicamente, utiliza-se revisão bibliográfica e análise de estudos de caso. Conclui-se que o emprego apoiado melhora as habilidades sociais e vocacionais de autistas adultos, exigindo maior conscientização e políticas públicas eficazes.

**Palavras-chave:** Emprego apoiado. Autista adulto. Inclusão. Mercado de trabalho

#### SUMMARY

This article analyzes supported employment for adults with autism as a legal and moral obligation of the Brazilian State. It aims to highlight the benefits and challenges of this inclusive practice. The characteristics of ASD, the concept and evolution of supported employment, Brazilian legal foundations, and justice theories by Rawls, Dworkin, and Nussbaum are explored. Methodologically, a literature review and case study analysis are utilized. It is concluded that supported employment improves the social and vocational skills of adults with autism, requiring greater awareness and effective public policies.

**Keywords:** Supported employment. Adults with autism. Inclusion. Labor market

#### RESUMEN

El artículo analiza el empleo apoyado para adultos autistas como una obligación legal y moral del Estado brasileño. Se objetiva evidenciar los beneficios y desafíos de esta práctica inclusiva. Se exploran las características del TEA, el concepto y evolución del empleo apoyado, fundamentos jurídicos brasileños y teorías de justicia de Rawls, Dworkin y Nussbaum. Metodológicamente, se utiliza la revisión bibliográfica y el análisis de estudios de caso. Se concluye que el empleo apoyado mejora las habilidades sociales y vocacionales de los adultos autistas, exigiendo mayor concienciación y políticas públicas eficaces.

**Palabras Clave:** Empleo apoyado. Adulto autista. Inclusión. Mercado laboral

#### INTRODUÇÃO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição neurobiológica caracterizada por déficits persistentes na comunicação e interação social, bem como por comportamentos, interesses e atividades restritos e repetitivos. Reconhecido como uma condição que se manifesta desde a infância e perdura ao longo da vida, o TEA impõe desafios significativos em diversos contextos, incluindo o ambiente de trabalho. No entanto, a maioria dos estudos e políticas públicas tendem a focar predominantemente nas intervenções durante a infância,

negligenciando a fase adulta, onde os desafios de inclusão laboral se tornam especialmente críticos.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um direito fundamental garantido pela Constituição Federal de 1988, que estabelece os princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade de oportunidades. A Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL 13.146/2015) e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da qual o Brasil é signatário, reforçam a necessidade de adotar medidas eficazes para garantir a inclusão social e econômica das pessoas com deficiência.

O emprego apoiado, surgido nos Estados Unidos na década de 1970, constitui uma metodologia inovadora que visa integrar pessoas com deficiência no mercado de trabalho comum, oferecendo suporte contínuo e personalizado. Este modelo de inclusão se diferencia pela ênfase no treinamento no próprio ambiente de trabalho e pelo acompanhamento contínuo por um profissional especializado, conhecido como *job coach* ou consultor de emprego apoiado, que facilita a adaptação e permanência do trabalhador com deficiência.

O artigo visa analisar a eficácia e a necessidade do emprego apoiado como política pública para a inclusão laboral de autistas adultos no Brasil, pretendendo destacar as bases legais e morais que sustentam essa política; examinar o quadro jurídico brasileiro relacionado ao emprego apoiado; avaliar os benefícios e desafios dos programas voltados a autistas adultos; investigar a aplicação das teorias jurídicas de John Rawls, Ronald Dworkin e Martha Nussbaum como fundamentação para a adoção do emprego apoiado; identificar práticas eficazes que o Estado pode implementar; e propor recomendações para a melhoria das políticas públicas de emprego apoiado para autistas adultos.

Busca-se responder como o emprego apoiado pode ser efetivamente implementado como uma política pública no Brasil para promover a inclusão laboral de autistas adultos, considerando as bases legais e as teorias de justiça e igualdade? Tendo como hipóteses que a implementação de programas de emprego apoiado, conforme os preceitos legais brasileiros, contribui significativamente para a inclusão laboral de autistas adultos; que as teorias de justiça de John Rawls, Ronald Dworkin e Martha Nussbaum fornecem um suporte robusto para a defesa do emprego apoiado como uma obrigação moral e legal do Estado; e que a adoção de políticas públicas voltadas ao emprego apoiado resultará em benefícios econômicos e sociais para autistas adultos e para a sociedade em geral.

A maioria dos estudos e políticas públicas tende a focar em intervenções precoces e na infância, negligenciando as necessidades e os desafios enfrentados por adultos autistas, em razão disso o presente artigo se concentra especificamente em autistas adultos e pela importância de uma inclusão eficiente no mercado de trabalho. Este enfoque se torna crucial para entender e desenvolver estratégias eficazes que garantam a dignidade, a autonomia e a participação plena desses indivíduos na sociedade.

A importância deste estudo reside na necessidade de preencher a lacuna entre garantias legais e práticas, visando garantir igualdade de oportunidades e dignidade às pessoas com deficiência, conforme as teorias de justiça de John Rawls, Ronald Dworkin e Martha Nussbaum. O objetivo é contribuir para políticas públicas mais inclusivas, gerando impactos positivos para indivíduos e sociedade. Para a academia, a pesquisa oferece uma análise robusta dos fundamentos legais e morais para a inclusão laboral de autistas adultos via emprego apoiado,

enriquecendo o debate sobre justiça e igualdade. Para a sociedade, busca influenciar a formulação de políticas públicas, promovendo uma sociedade mais justa e inclusiva.

## **AUTISMO EM ADULTOS E EMPREGO APOIADO**

A integração de adultos autistas no mercado de trabalho apresenta desafios únicos e substanciais, exigindo abordagens específicas para garantir a inclusão efetiva, portanto, na presente seção abordar-se-á a relação entre o Transtorno do Espectro Autista (TEA) em adultos e a prática do emprego apoiado como estratégia inclusiva no mercado de trabalho.

Primeiramente, explora-se brevemente o conceito e as características do autismo, conforme definido pelo Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5), destacando os desafios enfrentados por adultos diagnosticados tardiamente. Em seguida, analisa-se a metodologia do emprego apoiado, sua origem, e a sua relevância para a inclusão laboral de pessoas com deficiência, com foco particular nos autistas adultos, evidenciando a importância de um suporte contínuo e personalizado para superar barreiras no ambiente de trabalho e promover a autonomia e a dignidade dos indivíduos com TEA.

## **AUTISMO**

No Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - DSM-5, informa-se que o Transtorno do Espectro Autista - TEA é caracterizado por deficiências persistentes na comunicação e interação social, juntamente com padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades. Características que devem estar presentes desde a infância e causar prejuízos significativos no funcionamento social, ocupacional ou em outras áreas da vida da pessoa.

Condições clínicas que anteriormente eram diagnosticadas separadamente, como Autismo Infantil, Síndrome de Asperger e Transtorno Global do Desenvolvimento Sem Outra Especificação, resumem-se agora em TEA, englobando essa variedade. O DSM-5 adotou o termo "Transtorno do Espectro Autista" para refletir a diversidade de sintomas e níveis de gravidade encontrados no autismo.

Embora o diagnóstico precoce de autismo tenha aumentado em razão de um maior conhecimento e divulgação sobre a condição, o diagnóstico tardio em adultos também tem se tornado mais comum. Dessa forma, adultos que recebem o diagnóstico tardio frequentemente enfrentam desafios únicos, pois não tiveram a chance de receber intervenções precoces, que podem ser semelhantes aos enfrentados por crianças que passam por intervenções precoces ao crescerem.

Em relação ao trabalho, as entrevistas de emprego representam um desafio significativo, tendo em vista que exigem comunicação e construção de relacionamentos com indivíduos desconhecidos, levando ao aumento do estresse, ansiedade e exaustão devido ao comportamento de camuflagem, conforme estudos (Finn *et al.*, 2023). Estabelecer e manter um emprego pode ser um desafio devido aos sintomas associados ao TEA, às atitudes dos empregadores e colegas, bem como à necessidade de serviços de reabilitação profissional de longo prazo para apoiar a integração no local de trabalho.

Os altos níveis de desemprego e subemprego entre pessoas autistas destacam a luta para obter um emprego significativo, levando a um potencial não realizado e à frustração no local de trabalho, pois as pessoas autistas podem enfrentar dificuldades em desenvolver identidades positivas em ambientes sociais e de trabalho, afetando sua auto eficácia e qualidade de vida relacionadas ao trabalho (LAMASH; MEYER, 2022).

Estudos demonstram que processos de emprego personalizados que desafiam as práticas tradicionais de gestão de recursos humanos beneficiam indivíduos autistas, aumentando sua participação e sucesso na força de trabalho. Criar ambientes de trabalho acolhedores e solidários com estruturas flexíveis, comunicação clara e espaços de baixo estímulo pode impactar positivamente o bem-estar e a produtividade de funcionários autistas (HEDLEY *et al.*, 2021).

Conforme o exposto, entende-se que a prática do emprego apoiado é uma das formas mais eficazes de inclusão laboral do adulto autista. O que será melhor explorado na próxima subseção.

## **EMPREGO APOIADO E O AUTISMO**

O programa de Emprego Apoiado, ou *Supported Employ*, em relação às pessoas com deficiência, busca facilitar a inclusão no mercado de trabalho por meio de apoio direcionado tanto no local de trabalho como na busca de emprego, e é considerada uma estratégia adequada para promover a inclusão trabalhista em empresas comuns, visando fornecer assistência e orientação a pessoas com deficiência na força de trabalho, ajudando-as a garantir e manter o emprego, com treinamento e adaptação profissional diretamente no local de trabalho (ESTHER; CHINER; GÓMEZ-PUERTA; CARDONA-MOLTÓ, 2021).

Conforme expõe Betti (2011), o Emprego Apoiado surgiu nos Estados Unidos no final da década de 1970 como uma resposta à inclusão laboral das pessoas com deficiência intelectual, propondo uma inversão da lógica tradicional de treinamento, passando de "treinar-colocar" para "colocar-treinar", valorizando, assim, o treinamento diretamente no local de trabalho e a presença de um profissional chamado *job coach* (treinador de trabalho), que auxilia no treinamento e inclusão .

Betti (2011) informa ainda que, o público-alvo são pessoas que não estão sendo atendidas pelos sistemas tradicionais de colocação e que necessitam de serviços de Emprego Apoiado para conseguir e manter um trabalho. A metodologia é dividida em três fases: “Descoberta do Perfil Vocacional”, “Desenvolvimento de Emprego” e “Acompanhamento Pós-colocação”, que propõem uma avaliação baseada na comunidade, um trabalho customizado que enfatiza os interesses e pontos fortes do usuário e um acompanhamento contínuo para garantir a inclusão de qualidade .

A prática do emprego apoiado é fundamental para promover a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, garantindo condições justas e favoráveis através da oferta de workshops de preparação, promoção de parcerias entre empresas e instituições especializadas, e conscientizar sobre a importância do trabalho para essa população. Essa conscientização é extremamente importante para criar ambientes de trabalho inclusivos, combater estereótipos e incentivar práticas de contratação mais justas, além de estimular ajustes necessários para apoiar efetivamente os funcionários com deficiência.

Programas de emprego apoiado demonstram benefícios significativos para pessoas autistas, melhorando suas habilidades vocacionais, sociais e qualidade de vida. Jovens autistas que participam desses programas, como o *Project Search-ASD*, apresentam melhores resultados em habilidades sociais e oportunidades de emprego (SYRIOPOULOU-DELLI; SARRI, 2023). ajudando a quebrar barreiras no local de trabalho, promovendo a inclusão (ASHWORTH; HEASMAN; CRANE; REMINGTON, 2023).

Análises de custo-benefício indicam que esses programas geram economias para o governo e aumentam os salários dos participantes (DARREN *et al.*, 2022). A criação de ambientes de trabalho inclusivos também melhora o desempenho organizacional, destacando o impacto positivo da contratação de pessoas com TEA (BRIAN *et al.*, 2023).

No Brasil, as práticas de emprego apoiado envolvem oficinas de preparação e treinamento, parcerias entre empresas e instituições especializadas, ações de conscientização dentro das empresas e ênfase na importância do trabalho na vida das pessoas com deficiência. Entretanto, ainda existe uma lacuna notável entre as práticas da empresa e os preceitos do Emprego Apoiado, com a falta de programas e políticas formais para inclusão de pessoas com deficiência

Apesar da implementação da Lei de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Brasil, ainda há desafios em alinhar as práticas da empresa aos preceitos do Emprego Apoiado, pois faltam programas e políticas formais de apoio à inclusão de pessoas com deficiência.

Até o momento, a prática de emprego apoiado tem ocorrido em sua maior parte através de investimentos particulares, e isso precisa ser repensado, pois a deficiência não escolhe cor, raça, sexo, condição financeira, ou seja, pode ocorrer com qualquer pessoa. Sendo assim, deve-se buscar garantir a todos o acesso a essa ferramenta, pois o emprego apoiado tem um grande potencial para melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência, conforme os estudos citados, mas precisa ser acessível a todos da população, vez que nem todas as pessoas possuem condição financeira para investir em um acompanhamento do emprego apoiado para cogitar acesso e permanência no mercado de trabalho.

Na próxima sessão, estudar-se-ão argumentos legais e morais dentro do ordenamento jurídico brasileiro, e do direito em si, que fundamentam a adoção do emprego apoiado como uma política pública necessária no Brasil, tendo em vista que essas práticas visam melhorar o acesso e a permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, abordando tanto os facilitadores quanto às barreiras ao emprego para essa parcela da população brasileira.

## **FUNDAMENTOS LEGAIS E MORAIS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

A inclusão laboral de pessoas com deficiência é um tema que transcende a mera aplicação de políticas públicas; é uma questão de justiça social e de cumprimento de direitos fundamentais. No ordenamento jurídico brasileiro, os fundamentos legais e morais que sustentam essa inclusão são amplos e diversos, englobando princípios constitucionais, normas infraconstitucionais e tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

A presente seção explora os principais fundamentos legais e morais que embasam a promoção do emprego apoiado como política pública, destacando a importância da dignidade

da pessoa humana, da igualdade de oportunidades e da não discriminação como pilares do direito brasileiro, evidenciando como o direito pode e deve atuar como instrumento de transformação social para garantir uma sociedade mais justa e inclusiva.

Como fundamentação jurídica na Constituição Federal de 1988, destacam-se o respeito ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, presente em seu art. 1º, III, que é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, reconhecendo que todo ser humano possui um valor intrínseco e inalienável que deve ser respeitado e protegido pelo Estado e pela sociedade.

Em relação às pessoas autistas e ao emprego apoiado como política pública, a dignidade da pessoa humana exige que se respeite a individualidade e as necessidades específicas das pessoas com autismo, garantindo-lhes oportunidades iguais de participação em todos os aspectos da vida social, econômica e cultural, exigindo que sejam asseguradas condições dignas de trabalho, através da implementação de políticas de emprego apoiado, capazes de proporcionar oportunidades reais e efetivas de inserção no mercado de trabalho.

Assim, o princípio da dignidade da pessoa humana impõe ao Estado brasileiro o dever de implementar e fomentar políticas públicas que garantam a plena inclusão laboral das pessoas com deficiência, assegurando-lhes condições de trabalho dignas e respeitando sua capacidade e potencialidade, surgindo, assim, como uma ferramenta essencial para a concretização desse princípio, promovendo a valorização e o respeito à dignidade das pessoas com deficiência.

Em seu art. 3º, III a Constituição estabelece como objetivos fundamentais a erradicação da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais. Entende-se que as políticas de emprego apoiado são essenciais para atingir esses objetivos, tendo em vista que ajudam a diminuir as barreiras e desigualdades enfrentadas por pessoas com deficiência, promovendo sua integração plena na sociedade e no mercado de trabalho. Portanto, ao adotar essas políticas, o Estado está cumprindo seu dever constitucional de reduzir a marginalização e as desigualdades, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

No inciso IV do mesmo artigo, outro objetivo fundamental é promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Este princípio é essencial para assegurar que as pessoas com autismo não sejam discriminadas em razão de sua condição, exigindo que se adotem políticas e práticas que promovam a inclusão social e a igualdade de oportunidades para pessoas com autismo. Portanto, o Estado brasileiro deve tomar medidas ativas para combater a discriminação e promover um ambiente inclusivo e acolhedor para todos os cidadãos.

Ainda, o princípio da igualdade, consagrado no caput do artigo 5º da Constituição Federal, estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, exigindo que o Estado trate igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades, como salientado por Aristóteles e John Rawls, promovendo a justiça social e a equidade. Assim, o presente princípio requer a implementação de políticas que compensem as desvantagens enfrentadas por determinados grupos sociais.

Visando garantir que pessoas com deficiência tenham acesso igualitário ao mercado de trabalho, muitas vezes requer-se a adoção de medidas específicas que promovam a sua inclusão, com a criação e implementação de políticas públicas que promovam o emprego apoiado, assegurando que pessoas com deficiência tenham oportunidades reais e efetivas de inserção no mercado de trabalho. Dessa forma, a efetivação do princípio da igualdade no ordenamento jurídico brasileiro demanda ações afirmativas e programas de emprego apoiado que



possibilitem a inclusão laboral das pessoas com deficiência, contribuindo para uma sociedade mais equitativa e justa.

Em seu art. 6º, a Constituição assegura o trabalho como um direito social, impondo, assim, ao Estado o dever de garantir condições que permitam a todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência, o acesso ao trabalho. Portanto, a implementação de políticas de Emprego Apoiado é uma medida concreta para assegurar que esse direito fundamental seja efetivamente garantido a todos os cidadãos.

No inciso III do art. 170, a Carta Magna estabelece que a ordem econômica deve assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, sublinhando a necessidade de uma economia que promova além do crescimento e a eficiência, a inclusão e a equidade, garantindo que todos os cidadãos, incluindo aqueles com deficiência, tenham acesso às oportunidades necessárias para viver com dignidade.

Portanto, a implementação do Emprego Apoiado como política pública assegura que a ordem econômica brasileira seja verdadeiramente inclusiva e justa, proporcionando a todas as pessoas, independentemente de suas limitações, a oportunidade de viver com dignidade e contribuir para o desenvolvimento social e econômico do país, reafirmando, assim, o compromisso do Estado com os princípios constitucionais de dignidade da pessoa humana e justiça social, promovendo uma sociedade mais equitativa e inclusiva, e garantindo que as empresas cumpram sua função social.

Conforme o artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), que visa garantir o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades, em um ambiente acessível e inclusivo, o emprego apoiado é uma medida eficaz para eliminar discriminações e fornecer suporte contínuo, assegurando condições justas de trabalho, pois facilita a inclusão no mercado de trabalho por meio de orientação técnica, serviços de colocação e adaptações razoáveis no local de trabalho e promove programas de reabilitação profissional e manutenção do emprego, cumprindo o estipulado no artigo 27 da CDPD.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), conhecido como Estatuto da Pessoa com Deficiência, estabelece a igualdade de condições e oportunidades para as pessoas com deficiência e promove sua inclusão social e cidadania plena e efetiva, reforçando a obrigação do Estado em adotar políticas públicas que garantam esses direitos, e o emprego apoiado existe como uma medida necessária para assegurar essa inclusão e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para pessoas com deficiência.

Baseando-se na lei nº 13.146/2015, entende-se que o emprego apoiado facilita a criação desses ambientes, cumprindo a obrigação de entidades públicas e privadas (Art. 34, § 1º); garante igualdade de oportunidades e condições justas de trabalho, vedando discriminação (Art. 34, §§ 2º e 3º); assegura o acesso a cursos e treinamentos para desenvolvimento profissional contínuo (Art. 34, §§ 4º e 5º); sendo uma estratégia para habilitação e reabilitação profissional (Art. 36) e uma ferramenta essencial para a inclusão de pessoas com maior dificuldade de inserção e permanência (Art. 37, parágrafo único).

Ante o exposto, vislumbra-se um arcabouço legal robusto que obriga o Estado brasileiro a implementar o emprego apoiado como uma política pública, fortalecendo a responsabilidade moral de garantir a dignidade e a inclusão social das pessoas com deficiência, bem como cumprindo os compromissos internacionais e nacionais de não discriminação e igualdade de oportunidades.

Além dos fundamentos legais, é possível embasar-se em diversas teorias na doutrina jurídica. Entre tantas, destacam-se aqui a “Teoria da Justiça” de John Rawls, a “Teoria da Igualdade de Recursos” de Ronald Dworkin, e a “Teoria das Capacidades” de Martha Nussbaum.

A teoria da justiça de John Rawls, apresentada em sua obra "Uma Teoria da Justiça" (1971), é um marco na filosofia política contemporânea, onde Rawls busca responder à pergunta sobre quais princípios de justiça devem estruturar a base de uma sociedade justa. Ele desenvolve sua teoria através de um contrato social hipotético, utilizando uma metodologia inovadora chamada "posição original" e "véu da ignorância".

Na posição original, indivíduos racionais escolhem os princípios que governarão a sociedade sob o véu da ignorância, que os impede de conhecer suas posições pessoais, garantindo decisões justas e imparciais. Rawls propõe dois princípios de justiça: o primeiro é a igualdade de liberdades básicas, assegurando a todos direitos iguais, que não podem ser sacrificados por ganhos sociais ou econômicos. O segundo é o princípio da diferença, que permite desigualdades sociais apenas se beneficiam os menos favorecidos e se as oportunidades forem justas.

Rawls distingue sua teoria, "justiça como equidade", de outras que priorizam bem-estar ou eficiência econômica, defendendo que instituições sociais devem ser estruturadas conforme esses princípios, promovendo igualdade de oportunidades e redistribuição de recursos.

Assim, a teoria da justiça de John Rawls fundamenta a adoção do emprego apoiado para adultos autistas como política pública obrigatória no Brasil, pois ele defende que uma sociedade justa deve garantir a igualdade de liberdades básicas e permitir desigualdades sociais que beneficiem os menos favorecidos, conforme o princípio da diferença.

A implementação do emprego apoiado promove a igualdade de oportunidades, essencial na teoria de Rawls, permitindo que adultos autistas, frequentemente enfrentando barreiras, tenham acesso equitativo ao desenvolvimento profissional. Além dos benefícios diretos, o emprego apoiado fortalece a coesão social, reduz a dependência de benefícios assistenciais e valoriza a diversidade, contribuindo para uma sociedade mais justa e integrada.

Dessa forma, entende-se que a teoria da justiça de Rawls fornece argumentos sólidos para a adoção do emprego apoiado para adultos autistas como uma política pública obrigatória pelo Estado Brasileiro, alinhando-se com os princípios de igualdade de oportunidades e o princípio da diferença, buscando corrigir desigualdades e promover uma sociedade mais justa e equitativa, onde todos os indivíduos têm a chance de contribuir e prosperar. Ao implementar tal política, o Estado estaria cumprindo seu papel de assegurar que os princípios de justiça sejam aplicados de maneira a beneficiar todos os membros da sociedade, especialmente os mais vulneráveis.

A Teoria da Igualdade de Recursos de Ronald Dworkin propõe que desigualdades econômicas e sociais devem ser compensadas para garantir oportunidades justas, criticando o utilitarismo e outras teorias que desconsideram as circunstâncias pessoais e escolhas individuais na justiça distributiva.

Por essa teoria, a igualdade de recursos é alcançada quando todos têm acesso igual a recursos primários, que são essenciais para que as pessoas possam alcançar seus objetivos de vida. Dworkin argumenta que o Estado deve implementar políticas públicas que distribuam recursos de forma justa e ofereçam oportunidades iguais, visando uma igualdade de condições



iniciais, reconhecendo a complexidade das condições humanas e buscando promover uma sociedade mais justa por meio da igualdade de recursos. (Vujadinović, 2012)

Dessa forma, a teoria da igualdade de recursos se alinha com a necessidade de políticas que reconheçam e mitiguem as desigualdades enfrentadas por adultos autistas no mercado de trabalho devido a suas condições específicas. De acordo com essa teoria, entende-se que o Estado tem a obrigação de fornecer recursos e suportes necessários para que eles tenham uma oportunidade justa de participar economicamente e socialmente, com o suporte inicial e contínuo para garantir que possam manter empregos de forma sustentável.

Essa teoria de Dworkin enfatiza a criação de condições igualitárias que atendam às necessidades de grupos vulneráveis, como adultos autistas, e, portanto, entende-se que o emprego apoiado promove igualdade de oportunidades, permitindo que esses indivíduos contribuam significativamente para a sociedade e respeitando o princípio de igualdade de recursos ao fornecer suporte inicial.

Assim, a teoria da igualdade de recursos tem o potencial de transformar a inclusão social e econômica de adultos autistas no Brasil, reconhecendo e utilizando suas capacidades de forma justa. Então, a omissão do Estado em implementar políticas como o emprego apoiado constitui uma violação da obrigação de promover igualdade de recursos e oportunidades, reforçando a necessidade de políticas públicas para garantir a inclusão efetiva desses indivíduos no mercado de trabalho.

Por fim, a teoria da capacidade de Martha Nussbaum, fundamentada na ideia aristotélica do florescimento humano, enfoca as capacidades essenciais necessárias para uma vida digna e liberdade real, ligando dignidade humana a capacidades e direitos, defendendo um reconhecimento ampliado das capacidades humanas para garantir justiça social e dignidade (Lopes Salles; Da Silva Lima Ribeiro; Cunha Cancio, 2023). Estudos, como os de Pellicano *et al.* (2022), Friendfeed Kesselmeier *et al.* (2022), e Hedley *et al.* (2021), mostram que práticas empregadoras eficazes podem criar ambientes de trabalho que favorecem tanto os funcionários autistas quanto a performance organizacional

Portanto, conforme a teoria de Martha Nussbaum, estratégias como o emprego apoiado, programas especializados de emprego no setor de tecnologia da informação e comunicação, conforme explorado por, podem ajudar a superar as barreiras à entrada e permanência no mercado de trabalho de pessoas autistas, promovendo seu emprego sustentado e bem-estar. Dessa forma, a teoria de Nussbaum se alinha com a ideia de que os indivíduos, independentemente da neurodiversidade, devem ter a oportunidade de desenvolver suas capacidades e contribuir significativamente para a sociedade por meio de empregos remunerados, bem como fortalecer sua autodeterminação.

Tendo em vista que Nussbaum propõe que a justiça deve garantir a realização de capacidades essenciais para uma vida digna, com base em sua teoria, a promoção do emprego apoiado pode ser vista como uma obrigação do Estado de criar condições que permitam aos autistas adultos desenvolverem suas capacidades e participarem plenamente da vida social.

Em suma, o emprego apoiado deve ser tratado como uma política pública porque a Constituição Federal impõe ao Estado brasileiro a obrigação de promover a inclusão social, erradicar a discriminação e garantir o direito ao trabalho digno a todas as pessoas, especialmente aquelas em situação de vulnerabilidade, como as pessoas com deficiência. Ainda, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a legislação infraconstitucional, como a Lei

Brasileira de Inclusão, reforça e detalha essas obrigações, estabelecendo um marco legal robusto para a implementação de políticas públicas inclusivas. Destaca-se também a importância do alinhamento do Estado brasileiro com a “Teoria da Justiça” de John Rawls, a “Teoria da Igualdade de Recursos” de Ronald Dworkin, e a “Teoria das Capacidades” de Martha Nussbaum.

Além do dever constitucional, há um imperativo moral que subjaz à necessidade de implementação do Emprego Apoiado como política pública, pois a sociedade tem a obrigação ética de assegurar que todas as pessoas, independentemente de suas limitações, tenham a oportunidade de viver com dignidade e autonomia. A inclusão e permanência no mercado de trabalho é um passo crucial para a realização plena da cidadania das pessoas com deficiência, permitindo-lhes contribuir ativamente para o desenvolvimento social e econômico do país.

## **DIRETRIZES PARA A CRIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

A política governamental é fundamental para promover o emprego apoiado, fornecendo estruturas e recursos que facilitam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, além de iniciar mudanças na cultura social e empresarial.

Exemplos como a China destacam políticas de apoio que visam melhorar a renda e as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência (Luo; Fan, 2017). Nos Estados Unidos, programas de emprego apoiado têm demonstrado eficácia em aumentar a atividade laboral e reduzir a dependência de assistência pública (Frank, 2013).

No Brasil, há uma carência legislativa nesse aspecto, tornando essencial a criação de diretrizes claras para políticas públicas que assegurem a inclusão laboral, fundamentadas em princípios de igualdade, justiça social e dignidade humana, conforme a Constituição Federal e os tratados internacionais ratificados pelo país.

Para incentivar a adesão das empresas ao programa de emprego apoiado, é essencial implementar incentivos fiscais e financeiros, como deduções fiscais, subsídios salariais e financiamentos a baixo custo, garantindo que pequenas e médias empresas tenham acesso facilitado. Precisa-se, também, ser desenvolvidos programas de formação e capacitação contínua para pessoas com deficiência e para empregadores, visando melhorar habilidades e criar um ambiente inclusivo.

Para uma maior eficácia, é necessário estabelecer mecanismos de monitoramento e avaliação das políticas, considerando tanto aspectos quantitativos quanto qualitativos dos programas, sendo, imprescindível, a participação ativa de pessoas com deficiência, familiares e organizações representativas na construção dessas políticas, promovendo diálogo entre governo, sociedade civil e setor privado.

Além do citado, deve ser criada uma legislação específica para o emprego apoiado, que integre essas iniciativas às políticas de inclusão e proteção social, fortalecendo a multidisciplinaridade e definindo claramente responsabilidades entre governo, empregadores e organizações da sociedade civil.

Não precisando ir muito longe, atualmente há um importante projetos de lei - PL em trâmite acerca do Emprego Apoiado.

Inicialmente como PL nº 11263/2018, de iniciativa do deputado Carlos Henrique Gaguim, propõe adicionar artigo à Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que Institui a Lei

Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, para tratar sobre a Semana de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e no Emprego.

Como matéria bicameral, atualmente o PL encontra-se na Casa Revisora, Senado Federal, sob o nº 1532/2023, agora dispendo também sobre Emprego Apoiado, visa estabelecer diretrizes para a implementação de políticas públicas voltadas à inclusão laboral de pessoas com deficiência, reconhecendo a importância de ações afirmativas e de medidas de apoio específicas para garantir que essas pessoas possam acessar o mercado de trabalho em condições de igualdade.

Após as análises das comissões o projeto de lei inicial teve importantes alterações, tratando de forma mais clara e direta especificamente sobre o Emprego Apoiado, contendo a conceituação de Emprego Apoiado, seu objetivo, diretrizes de identificação e implementação, princípios norteadores e fundamentadores, obrigação de estabelecimento de incentivos fiscais pelos governos, pré-requisitos técnicos dos consultores e a alteração da lei nº 13.146/2015, com o acréscimo de um artigo 35-A.

Atualmente está em trâmite, cuja última movimentação foi em 04/06/2024, com a matéria recebida pela CDH - Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa, conforme consta no site do Senado Federal.

Como o Brasil carece de políticas públicas específicas para promover o emprego apoiado para adultos autistas, o PL nº 1532/2023 representa um passo inicial para preencher essa lacuna, propondo diretrizes que incentivam a criação de programas de emprego apoiado, fundamentais para a inclusão laboral, oferecendo suporte contínuo e personalizado.

A implementação dessas políticas pode reduzir significativamente o desemprego entre pessoas com deficiência, que enfrentam barreiras sociais e econômicas. Assim, a aprovação do PL é fundamental para garantir que adultos autistas tenham acesso igualitário às oportunidades de emprego e recebam o suporte necessário para uma inclusão efetiva.

Essa legislação já representa um grande avanço na garantia da dignidade das pessoas com deficiência no Estado Brasileiro, entretanto, necessita-se que haja além de eficácia jurídica, a eficácia social, com a real implementação pelas empresas e sociedade.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A análise do emprego apoiado como uma alternativa de inclusão para autistas adultos revela não apenas sua eficácia, mas também a imperativa necessidade de sua implementação como uma política pública no Brasil. As evidências demonstram que programas de emprego apoiado proporcionam um ambiente de trabalho mais inclusivo, onde as habilidades vocacionais e sociais de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) são significativamente aprimoradas. Este modelo promove a autonomia, a dignidade e a integração social, aspectos fundamentais para a qualidade de vida dessa população.

O arcabouço jurídico brasileiro, com base na Constituição Federal de 1988, na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (BRASIL 13.146/2015) e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto Legislativo nº 186/2008 e Decreto nº 6.949/2009), estabelece um conjunto robusto de normas que garantem o direito ao trabalho e à inclusão social das pessoas com deficiência. No entanto, apesar dessas garantias legais, a realidade mostra uma lacuna significativa entre a teoria e a prática, evidenciada pelas

dificuldades enfrentadas pelos autistas adultos para ingressar e se manter no mercado de trabalho.

John Rawls, em sua teoria da justiça como equidade, defende que uma sociedade justa deve garantir que os menos favorecidos tenham oportunidades equivalentes, enfatizando a necessidade de políticas públicas que assegurem igualdade de oportunidades para adultos autistas no mercado de trabalho. Ronald Dworkin complementa essa visão ao argumentar que a justiça distributiva deve considerar as necessidades individuais, defendendo a criação de programas que ofereçam recursos para uma competição justa. Martha Nussbaum, por sua vez, ressalta que a justiça deve ser medida pela capacidade dos indivíduos de realizar seu potencial, tornando os programas de emprego apoiado essenciais para que autistas adultos desenvolvam suas habilidades em um ambiente inclusivo.

A implementação de programas de emprego apoiado deve ser vista como uma responsabilidade moral e legal do Estado brasileiro. A prática do emprego apoiado não apenas cumpre com os preceitos constitucionais e legais de promoção da inclusão social e laboral, mas também aborda de forma eficaz as barreiras específicas enfrentadas pelos autistas adultos no ambiente de trabalho. Esses programas oferecem uma metodologia que inverte a lógica tradicional de treinamento e colocação, valorizando o treinamento diretamente no local de trabalho e proporcionando suporte contínuo por meio de *job coaches*.

Portanto, é essencial que o Estado brasileiro invista na expansão e consolidação de programas de emprego apoiado, garantindo que todas as pessoas com deficiência, incluindo os autistas adultos, tenham acesso a oportunidades de emprego dignas e adequadas às suas necessidades. A conscientização das empresas sobre a importância da inclusão e a eliminação de estereótipos e preconceitos são passos fundamentais para a construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva.

O cumprimento dessa obrigação legal e moral não é apenas uma questão de justiça social, mas também um reflexo do compromisso do Estado brasileiro com a dignidade humana, a igualdade de oportunidades e a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva para todos.

A implementação de programas de emprego apoiado, conforme explorado, deve ser acompanhada por incentivos fiscais, formação contínua para todos os envolvidos e mecanismos de monitoramento e avaliação. A participação ativa de pessoas com deficiência, suas famílias e organizações representativas é essencial para que as políticas públicas reflitam suas reais necessidades e aspirações.

Em suma, a promoção do emprego apoiado no Brasil requer um esforço legislativo e administrativo coordenado, que inclua a criação de uma legislação específica, incentivos financeiros, programas de formação, mecanismos de monitoramento e participação social efetiva. Somente através de políticas públicas bem estruturadas e integradas será possível assegurar a plena inclusão laboral das pessoas com deficiência, promovendo uma sociedade mais justa e igualitária, e visando a eficácia jurídica e social da norma.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

- ASHWORTH, M.; HEASMAN, B.; CRANE, L.; REMINGTON, A. Evaluating a new supported employment internship programme for autistic young adults without intellectual disability. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.31219/osf.io/t2x3g>. Acesso em: 28 jun. 2024.
- BETTI, Alexandre Prado. Emprego apoiado. São Paulo: Edição do Autor, 2011.
- BETTI. Perspectivas do emprego apoiado. Revista Deficiência Intelectual, ano 4, janeiro/junho 2014, pp. 12-16.
- BOU-HABIB, Paul; OLSARETTI, Serena. Equality of resources and the demands of authenticity. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, v. 19, p. 434-455, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13698230.2012.740792>. Acesso em: 30 jun. 2024.
- BRASIL. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Brasília: SNPD, 2007.
- BRASIL. Decreto Legislativo n. 186, de 9/7/2008. Ratifica a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.
- BRASIL. Decreto n. 6.949, de 25/8/2009. Promulga a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.
- BRASIL. Lei n. 13.146, de 6/7/2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – LBI (O art. 3º, inciso VI define o conceito “adaptações razoáveis”).
- BRASIL. Projeto de Lei nº 1532, de 2023. Iniciativa: Deputado Federal Carlos Henrique Gaguim (DEM/TO). Nº na Câmara dos Deputados: PL 11263/2018. Dispõe sobre Emprego Apoiado; e altera a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), para prever a realização da Semana de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho e no Emprego. Brasília, 2023. Disponível em <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/156600>. Acesso em 26 jun. 2024.
- BRIAN, N.; PHILLIPS, Timothy, N.; TANSEY, Deborah; LEE, Beatrice; LEE, Xiangli; CHEN, Rachel; FRIEFELD, Kesselmayer; REYES, Antonio; GESLAK, David. Autism Initiative in the Industrial Sector: A Case Study. *Rehabilitation Counselors and Educators Journal*, v. 12, n. 1, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.52017/001c.37780>. Acesso em: 28 jun. 2024.
- CHINER, Esther; GÓMEZ-PUERTA, Marcos; CARDONA-MOLTÓ, María-Cristina. Supported employment as a strategy for access to inclusive employment for people with disabilities: a review. 2021. doi: 10.36315/2021INPACT067. Acesso em 28 jun. 2024.
- FINN, Mikaela; FLOWER, Rebecca; LEONG, Han Ming; HEDLEY, Darren. 'If I'm just me, I doubt I'd get the job': A qualitative exploration of autistic people's experiences in job interviews. *Autism*, p. 1-18, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/13623613231153480>. Acesso em: 28 jun. 2024.
- FLEURBAEY, Marc. Equality of Resources Revisited\*. *Ethics*, n. 113, p. 82-105, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1086/341320>. Acesso em: 30 jun. 2024.
- FRANK, Richard G. Supported employment: evidence on economic impacts. *Psychiatric Services*, v. 64, n. 2, p. 103-103, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1176/APPL.PS.640204>. Acesso em: 28 jun. 2024.
- FRIEDFELD KESSELMAYER, R.; OCHRACH, C. M.; PHILLIPS, B. N.; MPOFU, N.; LEE, B.; CHEN, X.; GESLAK, D.; TANSEY, T. N. . Autism employment initiative in a global business management consultancy firm: a case study. *Rehabilitation Counselors and Educators Journal*, v. 11, n. 1, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.52017/001c.32416>. Acesso em: 28 jun. 2024.
- HEDLEY, D.; HEDLEY, D. F.; WALKOWIAK, E.; BURY, S. M.; SPOOR, J. R.; SHIELL, A. Cost-benefit analysis of a non-government organization and Australian government collaborative supported employment program for autistic people. *Autism*, v. 27, n. 5, p. 1377-1390, jul. 2023. DOI: 10.1177/13623613221138643. Epub 1 dez. 2022. PMID: 36457180.
- HEDLEY, Darren; SPOOR, Jennifer R.; CAI, Ru; ULJAREVIĆ, Mirko; BURY, Simon; GAL, Eynat; MOSS, Simon; RICHDALE, Amanda; BARTRAM, Timothy; DISSANAYAKE, Cheryl. Supportive employment practices: perspectives of autistic employees. *Advances in Autism*, v. 7, n. 1, p. 28-40, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/AIA-09-2019-0029>. Acesso em: 30 jun. 2024.
- JAMNIK, Anton. Rawls' Theory of Justice as Fairness. *Bogoslovska smotra*, v. 91, n. 5, p. 1037-1058, 2021. DOI: 10.53745/bs.91.5.3.
- LAMASH, Liron; MEYER, Sonya. Work-Related Self-Efficacy and Illness Identity in Adults with Autism. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 20, n. 1, p. 122-122, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph20010122>. Acesso em: 28 jun. 2024.
- LAMONT, Bruce T.; PATEL, Pankaj C.; RICHTER, Jack I. Self-employment, income, and poor with disabilities: the 2016 inclusion of people with disabilities act in Brazil. *Applied Economics*, v. 55, p. 4664-4677, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/00036846.2022.2130152>. Acesso em: 28 jun. 2024.
- LUO, Xia; FAN, Yuting. Rethinking the Government Role of Promoting Employment Policies for Persons with Disabilities: A Case Study of Anhui Province in China. *Open Journal of Social Sciences*, v. 5, n. 8, p. 209-219, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.4236/JSS.2017.58017>. Acesso em: 28 jun. 2024.
- MARINHO, Maryana Gonçalves; FERREIRA, Taísa Gomes. Acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a alternativa do emprego apoiado/Access and permanence of people with disabilities in



- the labor market: the alternative of supported employment. *Revista Brasileira de Terapias Ocupacionais*, v. 3, n. 2, p. 260-276, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.47222/2526-3544.RBTO14698>. Acesso em: 28 jun. 2024.
- N.N. LOPES SALLES, D. M.; DA SILVA LIMA RIBEIRO, V. .; CUNHA CANCIO, V. R.. Dignidade humana como ponte entre capacidades e direitos em Martha Nussbaum. *Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos*, Bauru, v. 11, n. 1, p. 91–110, 2023. DOI: 10.5016/ridh.v11i1.229. Disponível em: <https://www2.faac.unesp.br/ridh3/index.php/ridh/article/view/229>. Acesso em: 28 jun. 2024.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Adotada pela Assembleia Geral da ONU em 13/12/2006 e publicada em língua portuguesa pela SNPD em 2007.
- PELLICANO, Elizabeth *et al.* A capabilities approach to understanding and supporting autistic adulthood. *Nature Reviews Psychology*, v. 1, n. 11, p. 624-639, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00099-z>. Acesso em: 28 jun. 2024.
- RAJÃO, Hugo. The problem of selecting capabilities: Nussbaum’s philosophical road to democracy. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-3352.2021.36.245584>. Acesso em: 28 jun. 2024.
- RAWLS, John. *Uma Teoria da Justiça*. Tradução: Almiro Pisetta e Lenita M. R. Esteves. São. Paulo: Martins Fontes, 1997.
- RESQUE, J.; RAIOL, R. A “Igualdade de Recursos” como Marco Teórico das Políticas Públicas de Inclusão Social para Pessoas com Deficiência. *Revista Brasileira de Direito Inclusivo*, v. 2, p. 166, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.26668/indexlawjournals/2525-9644/2016.v2i1.1095>. Acesso em: 30 jun. 2024.
- SETUBAL, Joyce Marquezim; FAYAN, Regiane Alves Costa. (org.). *Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – comentada*. Campinas: Fundação Feac, 2017.
- SILVA, Maria Isabel. *Estudo comparado da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência*. São Paulo: SEDPcD, 2015.
- SYRIOPOULOU-DELLI, C. K.; SARRI, K. Vocational rehabilitation of adolescents and young adults with autism spectrum disorder: a review. *International Journal of Developmental Disabilities*, p. 1–20, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/20473869.2023.2208898>. Acesso em: 28 jun. 2024.
- TAMARA, Sarate; BOBSIN, Silvio; PARODI, Oliveira; CAMILO, Luana; CARDOSO. Supported employment as a driver for the social inclusion of people with disabilities in the labor market. *Work: A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, p. 1-13, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.3233/wor-220563>. Acesso em: 28 jun. 2024.
- VUJADINOVIC, Dušan. RONALD DWORKIN – THEORY OF JUSTICE. *European Scientific Journal*, ESJ, v. 8, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.19044/ESJ.2012.V8N2P>. Acesso em: 30 jun. 2024.
- ZACCARIA, G. Releyendo la jurisprudencia normativa de Ronald Dworkin: una valoración de conjunto. *DOXA. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, [S. l.], n. 39, p. 211–226, 2016. DOI: 10.14198/DOXA2016.39.11. Disponível em: <https://doxa.ua.es/article/view/2016-n39-releyendo-la-jurisprudencia-normativa-de-ronald-dworkin>. Acesso em: 30 jun. 2024.

Publicação Mensal da INTEGRALIZE

Aceitam-se permutas com outros periódicos.

Para obter exemplares da Revista impressa, entre em contato com a Editora Integralize pelo (48) 99175-3510

**INTERNATIONAL INTEGRALIZE SCIENTIFIC**

Florianópolis-SC

Rodovia SC 401, Bairro Saco Grande,  
CEP 88032-005.

**Telefone: (48) 99175-3510**

**<https://www.integralize.onlin>**