



SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC DR. LUIZ CÉSAR COUTO
CURSO TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO

ANA JACKELINE BEDIN RAMOS
MARIANA DOS SANTOS COSTA

A INFLUÊNCIA DOS RUÍDOS EM TRABALHADORES COM
TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)

QUATÁ/SP
2025

**ANA JACKELINE BEDIN RAMOS
MARIANA DOS SANTOS COSTA**

**A INFLUÊNCIA DOS RUÍDOS EM TRABALHADORES COM
TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Dr. Luiz César Couto, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito parcial para a obtenção da habilitação profissional de Técnico em Segurança do Trabalho, sob a orientação da Professora Esp. Mylena Belli, orientadora de PTCC e DTCC.

**QUATÁ/SP
2025**

ANA JACKELINE BEDIN RAMOS
MARIANA DOS SANTOS COSTA

A INFLUÊNCIA DOS RUÍDOS EM TRABALHADORES COM TRANSTORNO DO
ESPECTRO AUTISTA (TEA)

Aprovada em: 17 / 06 / 2025

Conceito: MB

Banca de Examinadora:

Professora Mylena Belli
Etec Dr. Luiz César Couto
Orientador

Coordenador Gilberto Balejo
Etec Dr. Luiz César Couto

Professor Felipe da Silva Querino
Etec Dr. Luiz César Couto

QUATÁ/SP
2025

DEDICATÓRIA

Dedicamos esse trabalho de Conclusão de Curso a todos que se propuserem a acolher de forma respeitosa aos Trabalhadores com Transtorno do Espectro Autista (TEA).

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus e à Nossa Senhora Aparecida pelo dom da vida e por nos oportunizar os estudos. Aos nossos familiares, pela compreensão das nossas ausências enquanto estudávamos. Aos docentes e todos os profissionais da escola que colaboraram para nosso crescimento intelectual, profissional e pessoal. Aos nossos colegas de classe, pela presença em nossas vidas.

EPÍGRAFE

"Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar. Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota." - Madre Teresa de Calcutá

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso analisa os impactos do ruído ocupacional em trabalhadores com Transtorno do Espectro Autista (TEA), com ênfase nas implicações da Misofonia e da Hipersensibilidade auditiva. O estudo apresenta uma revisão sobre os tipos e efeitos dos ruídos no ambiente laboral, destacando os riscos que eles representam à saúde auditiva e mental dos indivíduos, especialmente dos autistas. Também são abordadas as normas regulamentadoras, como a NR-15, e a legislação de proteção aos trabalhadores com deficiência, incluindo a Lei Berenice Piana (Lei nº 12.764/2012). A pesquisa evidencia a importância das práticas inclusivas e das medidas de prevenção, como o uso de equipamentos de proteção individual e coletiva, além da adequação dos espaços laborais para garantir o bem-estar sensorial. Conclui-se que a promoção de ambientes acessíveis, respeitosos às particularidades do TEA, é essencial para a inclusão e qualidade de vida desses profissionais no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Transtorno do Espectro Autista, Sensibilidade, Inclusão, Direitos, Espaço Laboral.

ABSTRACT

This final course project analyzes the impacts of occupational noise on workers with Autism Spectrum Disorder (ASD), with an emphasis on the implications of Misophonia and Auditory Hypersensitivity. The study presents a review of the types and effects of noise in the workplace, highlighting the risks they pose to the auditory and mental health of individuals, especially those with autism. It also addresses regulatory standards, such as NR-15, and legislation for the protection of workers with disabilities, including the Berenice Piana Law (Law No. 12,764/2012). The research emphasizes the importance of inclusive practices and preventive measures, such as the use of personal and collective protective equipment, as well as the adaptation of workspaces to ensure sensory well-being. It concludes that promoting accessible environments that respect the particularities of ASD is essential for the inclusion and quality of life of these professionals in the labor market.

Keywords: Autism Spectrum Disorder, Sensitivity, Inclusion, Rights, Workplace.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Hipersensibilidade Auditiva	17
Figura 2: Atividade e Operações Insalubres.....	18
Figura 3: Limites de Tolerância para Ruídos.....	19

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Exemplos do nível de pressão sonora (NPS).....	15
--	----

LISTA DE SIGLAS

CDS – Comportamento Desproporcional aos Sons
CNJ - Conselho Nacional de Justiça, doravante,
DB – Decibéis
EPC - Proteção Coletiva
EPI - Proteção Individual
LT - Limite de Tolerância
NPS – Nível de Pressão Sonora
NR-15 – Norma Regulamentadora 15
OMS – Organização Mundial da Saúde
PCD - Pessoa com Deficiência
SST - Segurança e Saúde no Trabalho
SSSS ou 4S - Síndrome de Sensibilidade Seletiva do Som
TEA - Transtorno do Espectro Autista

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
2. REVISÃO DE LITERATURA	14
2.1. Ruído	14
2.2 Profissionais expostos aos ruídos	15
2.3 Danos causados por ruídos.....	16
2.4 Norma Regulamentadora 15.....	18
2.5 Conceituando Autismo.....	20
2.6 Breve panorama da Legislação que protege o trabalhador com Transtorno do Espectro Autista (TEA)	21
2.7 Relação entre práticas Inclusivas, legislação e trabalhador com TEA.....	23
2.8 Medidas de Prevenção de danos provocados por ruídos.....	25
2.9 Acolhimento de pessoas com TEA	26
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
REFERÊNCIAS	30

1. INTRODUÇÃO

A promoção da saúde vem sendo discutida desde o processo de redemocratização do Brasil, no qual a 8ª Conferência Nacional de Saúde se constituiu como o grande marco da luta pela universalização do sistema de saúde e pela implantação de políticas públicas em defesa da vida, tornando a saúde um direito social irrevogável, como os demais direitos humanos e de cidadania (Brasil, 2018).

O trabalho ocupa uma parcela de tempo considerável na vida das pessoas, influenciando direta e significativamente na qualidade de vida dos trabalhadores. Por isso, a gestão desta qualidade depende fundamentalmente da maximização do potencial humano, o espaço físico deve ser um lugar no qual o trabalhador tenha o máximo de conforto e possa mensurar o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal (Carvalho, 2014).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), ambiente de trabalho pode oferecer uma série de riscos à saúde, entre eles, o ruído. O ruído está em terceiro lugar no ranking dos fatores ocupacionais que mais geram anos vividos com incapacidade (Alago, 2023).

Para Fodstad (2020) e Joseane Soares (2023), os indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) podem ter reações adversas e intempestivas aos ruídos, ou seja, alterações no comportamento associadas aos estímulos que ativam respostas diversas. Reações como luta, fuga, autolesão, ansiedade, agressividades ou aumento dos sintomas inerentes ao próprio autismo, como retraimento social, movimentos repetitivos e estereotipados podem ser observados.

O objetivo deste trabalho é reconhecer as dificuldades no trabalho com altos níveis de ruído em pessoas com o TEA, analisar a relação entre Misofonia e Autismo, apresentar a legislação que ampara trabalhadores(as) com TEA, relacioná-las com o bem estar da sensibilidade auditiva, e investigar as oportunidades de inclusão no mercado de trabalho para pessoas autistas.

O ruído no ambiente de trabalho é um tema importante a ser abordado, pois a exposição prolongada a ruídos pode prejudicar a saúde dos trabalhadores. Se, para pessoas neurotípicas, alguns sons incomodam, para trabalhadores autistas eles provocam angústia, medo dor física e exclusão social.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Ruído

Segundo Ponzetto (2007), todo tipo de som desagradável aos funcionários e pessoas é considerado um ruído, seja ele em um ambiente externo ou interno, ele é responsável pela degradação da qualidade do ambiente urbano e do trabalho. O que é ouvido resulta da relação entre a intensidade e a frequência do som, o qual nos dá o nível de pressão sonora expresso em dB(A)¹ (Bellusci, 2012).

Alago (2023), explica dois diferentes ruídos: O Ruído Ambiental que é o resultado da poluição sonora, que vem da área externa e é causada pelos transportes, atividades industriais e recreativas, sendo a segunda causa mundial de poluição e o Ruído Ocupacional que é todo barulho, som ou poluição sonora que não é desejada e acaba interferindo na produtividade do trabalhador. Como muitas vezes este som não pode ser evitado, como o barulho de um motor de uma máquina, por exemplo, ações deverão ser empregadas a fim de atenuá-lo.

A legislação trabalhista brasileira possui normas específicas para a questão do ruído no ambiente de trabalho. É a Norma Regulamentadora 15 (NR-15) que trata das atividades e operações insalubres em dois Anexos referente à exposição ao ruído (Alago, 2023).

Esta mesma Norma Regulamentadora nº 15, estabelece os limites de tolerância para ruído contínuo ou intermitente e para ruído de impacto. O ruído contínuo é aquele com variações de níveis desprezíveis durante o período de observação. Já o ruído intermitente é aquele quando o nível varia continuamente de um valor apreciável durante o período de observação. O ruído de impacto é definido

¹ 1 dB representa decibéis e é uma unidade de medida de som. Esta unidade mede a intensidade de um som ou a força de um sinal, calculado como a relação sinal-ruído.

Embora o dB seja comumente usado quando se refere à medição de som, os seres humanos não ouvem todas as frequências de forma igual. Por esta razão, os níveis de som na extremidade de baixa frequência do espectro são reduzidos, uma vez que a orelha humana é menos sensível a baixas frequências de áudio do que em frequências de áudio elevadas.

Para explicar isso, foram criadas diferentes pontuações para dar uma medição de volume que leva em consideração a forma como a orelha humana realmente percebe o som. A mais comum dessas ponderações é a ponderação "A". Os valores que foram corrigidos usando o sistema de ponderação "A" são mostrados usando unidades de dBA. Valores não corrigidos para contagem de audição humana são escritos usando unidades de dB.

como aquele que apresenta em picos de energia acústica de duração inferior a um segundo (Brito, 2011).

Tabela 1: Exemplos do nível de pressão sonora (NPS)

Atividade / Situação	Intensidade do ruído (dB*) *valores aproximados	Local correspondente à Atividade/Situação	Nível de conforto acústico (dB) (Segundo NBR 10.151 e 10.152)
TV ligada (volume médio)	70	Sala de estar residencial.	40 – 50
Salas de aula, laboratórios	50 a 70	Escolas.	40 – 50
Show de rock	100 a 120	Pavilhões fechados para espetáculos.	45 – 60
		Salas de concertos, teatros.	30 - 40
Avião com motor ligado	115 a 135	Pista de aeroporto	60
Secador de cabelo – depende o modelo.	60 a 90	Área comercial (Ex: salões de beleza, estética)	60
Transtorno urbano (No interior de um veículo, com vidros fechados.	70	Área urbana (com residências, hospitais, escolas).	50
Buzina de veículo	120		
Perfuratrizes.	90	Área industrial	70
Britadeiras, motosserras.	100 a 130		
Martelos pneumáticos	100 a 110		

Fonte: Universidade TRISUL (2023)

2.2 Profissionais expostos aos ruídos

De acordo com resultados da Pesquisa Nacional de Saúde de 2013, 32,1% dos trabalhadores brasileiros estão expostos ao ruído ocupacional, representando um índice maior do que outros países latino-americanos como a Argentina (16,7%), Costa Rica (20,5%) e El Salvador (25,8%) (Assunção, 2019).

Em ambientes de trabalho como indústrias de transformação, ruídos difusos ou pontuais, de fonte específica, são frequentemente encontrados, estando entre os mais prevalentes fatores de risco ocupacional, segundo a Organização Mundial da Saúde e a Organização Internacional do Trabalho (Catto, 2021).

Além dos profissionais das áreas de manufatura, músicos e profissionais de áudio, profissionais de telemarketing, profissionais de saúde (dentistas e enfermeiros), da construção civil, da agricultura, do setor de transportes (aéreo, rodoviário e ferroviário), concertos e shows ou mesmo escolas são exemplos de ocupações e locais sujeitos a níveis elevados de ruídos (Catto, 2021).

2.3 Danos causados por ruídos

Segundo Soares (2023), a exposição ao desconforto acústico de forma constante e gradual pode causar comprometimentos psicológicos, estresse, fadiga, irritabilidade, insônia e dor de cabeça, fatores que alteram o metabolismo do corpo e provocam doenças crônicas e cardiovasculares irreversíveis.

Alago (2023) reforça que o problema é que a exposição prolongada e/ou em níveis muito elevados prejudica a saúde do colaborador, levando à diminuição da produtividade e podendo gerar outros problemas de saúde relacionados.

Muitos indivíduos apresentam reações distintas aos ruídos e, esta reação depende das características auditivas, de aspectos físicos e subjetivos de cada pessoa, como a influência da própria personalidade. O comprometimento auditivo em tais pacientes se manifesta como um Comportamento Desproporcional aos Sons (CDS), podendo assumir diversas formas, como misofonia e hiperacusia, e variando em sua intensidade e impacto sobre o paciente (Chowdhury, 2017).

A misofonia, também é conhecida como Síndrome de Sensibilidade Seletiva do Som (SSSS ou 4S), é um distúrbio neurológico de hipersensibilidade auditiva na qual a pessoa tem forte aversão a certos sons, criando respostas emocionais e sensoriais desagradáveis. Os sons que desencadeiam a misofonia podem variar de pessoa para pessoa, mas os mais comuns incluem: sons de boca; mastigação;

respiração; digitação e outros sons repetitivos. Esses sons podem ser especialmente perturbadores para pessoas com autismo, que têm muitas vezes uma sensibilidade aumentada ao som e podem sentir que os sons são mais altos do que realmente são (Risseto, 2025).

Uma das emoções que podem ser ativadas pelos gatilhos misofônicos é a raiva, podendo se apresentar em diferentes intensidades e acompanhado da ansiedade, estresse e irritação (Rouw, 2018).

Os indivíduos misofônicos geralmente são conscientes das suas reações anormais com relação aos sons, evitando situações em que eles possam ser produzidos afetando diretamente a interação familiar, social e profissional (Sanchez, 2018).

Risseto (2025) afirma que é importante entendermos que a misofonia é diferente de uma aversão normal a um som desagradável, como o som de unhas arranhando um quadro-negro.

A hiperacusia ocorre devido à hiperacuidade auditiva e distorção de código neural, promovendo um ganho anormal na intensidade sonora ou até mesmo na falha do sistema nervoso causando como resposta um desconforto. Alguns fatores podem caracterizar a hiperacusia como: limiares auditivos dentro da faixa normal de audibilidade, zumbidos, reações adversas como dor e irritação e sentimentos como medo, choro e sofrimento (Carneiro, 2021).

Figura 1: Hipersensibilidade Auditiva.



Fonte: Martins (2024).

2.4 Norma Regulamentadora 15

As Normas Regulamentadoras – NR - foram aprovadas pela Portaria N.º 3.214, 08 de junho de 1978 e dão as diretrizes básicas a serem seguidas em relação à segurança e medicina do trabalho. São de observância obrigatória por todas as empresas que possuem empregados regidos pela CLT (Silva, 2023).

A NR-15 estabelece as atividades que devem ser consideradas insalubres, gerando direito ao adicional de insalubridade aos trabalhadores. É composta de uma parte geral e mantém 13 anexos, que definem os Limites de Tolerância para agentes físicos, químicos e biológicos, quando é possível quantificar a contaminação do ambiente, ou listando ou mencionando situações em que o trabalho é considerado insalubre qualitativamente. (BRASIL, 2020). Segundo o Instituto de Física da USP, Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos, de acordo com o artigo 189 da CLT.

Dentre os 13 anexos no texto da NR15, há dois que neste trabalho merecem destaque: o anexo 1 que trata os limites de tolerância para ruído contínuo ou intermitente e o anexo 2 sobre os limites de tolerância para ruídos de impacto.

Figura 2: NR 15 – Atividades e Operações Insalubres

NR 15 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES ANEXO N.º 2 LIMITES DE TOLERÂNCIA PARA RUÍDOS DE IMPACTO 1. Entende-se por ruído de impacto aquele que apresenta picos de energia acústica de duração inferior a 1 (um) segundo, a intervalos superiores a 1 (um) segundo. 2. Os níveis de impacto deverão ser avaliados em decibéis (dB), com medidor de nível de pressão sonora operando no circuito linear e circuito de resposta para impacto. As leituras devem ser feitas próximas ao ouvido do trabalhador. O limite de tolerância para ruído de impacto será de 130 dB (linear). Nos intervalos entre os picos, o ruído existente deverá ser avaliado como ruído contínuo. 3. Em caso de não se dispor de medidor do nível de pressão sonora com circuito de resposta para impacto, será válida a leitura feita no circuito de resposta rápida (FAST) e circuito de compensação "C". Neste caso, o limite de tolerância será de 120 dB(C). 4. As atividades ou operações que exponham os trabalhadores, sem proteção adequada, a níveis de ruído de impacto superiores a 140 dB(LINEAR), medidos no circuito de resposta para impacto, ou superiores a 130 dB(C), medidos no circuito de resposta rápida (FAST), oferecerão risco grave e iminente.
--

Fonte: Ministério do Trabalho (2025).

Figura 3: Limites de Tolerância para Ruídos

Anexo nº 1 da NR-15 LIMITES DE TOLERÂNCIA PARA RUÍDO CONTÍNUO OU INTERMITENTE	
NÍVEL DE RUÍDO dB (A)	MÁXIMA EXPOSIÇÃO DIÁRIA PERMISSÍVEL
85	8 horas
86	7 horas
87	6 horas
88	5 horas
89	4 horas e 30 minutos
90	4 horas
91	3 horas e 30 minutos
92	3 horas
93	2 horas e 40 minutos
94	2 horas e 15 minutos
95	2 horas
96	1 hora e 45 minutos
98	1 hora e 15 minutos
100	1 hora
102	45 minutos
104	35 minutos
105	30 minutos
106	25 minutos
108	20 minutos
110	15 minutos
112	10 minutos
114	8 minutos
115	7 minutos

Fonte: Ministério do Trabalho (2022).

2.5 Conceituando Autismo

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma síndrome (um conjunto de sintomas) que foi posicionado na Classificação Internacional de Doenças – CID 10, como sendo um Transtorno Global de Desenvolvimento. Entender as causas do Autismo é uma tarefa árdua, mas que vem sendo desenvolvida por vários cientistas e estudiosos, gerando algumas hipóteses do seu desenvolvimento (Almeida, 2022).

O TEA é uma condição do neurodesenvolvimento caracterizada pelo déficit na comunicação e prejuízos na interação social, além de interesses restritos e estereotipados. Esse transtorno é bastante complexo do ponto de vista comportamental e se apresenta em graus e tipos distintos (Souza, 2021).

Uma característica epidemiológica notável do TEA é a disparidade de gênero em sua prevalência, com uma incidência quatro vezes maior entre indivíduos do

sexo masculino aproximadamente em comparação com aqueles do sexo feminino (Kamita, 2020).

No manual de atendimento a pessoas com transtorno de espectro autista Conselho Nacional de Justiça, doravante, CNJ (2023), também afirma que é as manifestações do TEA são variadas. Cada pessoa com autismo possui a própria individualidade e forma de apresentação da sua condição. Existem autistas que não falam, autistas que repetem o que ouvem e outros que falam muito bem, mas que nem sempre conseguem participar plenamente de uma situação de comunicação – como uma roda de conversa entre amigos, por exemplo. Alguns autistas apresentam movimentação repetitiva de uma parte do corpo ou manipulação repetitiva de objetos. Essa movimentação geralmente os ajuda a lidar com a ansiedade e é inofensiva. Muitos autistas têm fixações em alguns assuntos ou atividades e dedicam muito tempo a isso. Também podem apresentar pensamento rígido (opinião forte), apego a hábitos e rotinas, manias e rituais. As alterações sensoriais também são variadas e podem gerar reações de fuga (quando não toleram algum estímulo, como ambientes cheios, por exemplo) ou reações de busca (necessidade de colocar as coisas na boca, por exemplo), entre outras características.

Dentro do espectro de características associadas ao TEA, a perturbação na comunicação figura como uma manifestação recorrente, destacando-se a importância da percepção auditiva como um fator determinante para o desenvolvimento linguístico (Batista, 2024).

Essa perturbação na comunicação se configura como um empecilho para a construção nas relações que esse paciente venha a fazer, estudos mostram que a grande maioria dos pacientes com esse transtorno tendem a se comunicar com frases curtas (Memória, 2022).

Apesar de os problemas com o processamento sensorial não ser uma característica fundamental para o diagnóstico do TEA, é possível observar nos indivíduos alguns distúrbios sensoriais como a hipersensibilidade auditiva (Silva, 2022).

Os indivíduos afetados tendem a manifestar reações desproporcionais a estímulos sonoros, 40% dos pacientes com TEA, o que pode indicar uma hipersensibilidade auditiva (Stefanelli, 2019).

A disfunção de partes do lobo temporal pode expor as dificuldades que os indivíduos com TEA tem em processar os estímulos auditivos, bem como associar o significado dos sentidos a esses estímulos (Silva, 2022).

Os indivíduos com TEA demandam além de assistência terapêutica e psicossocial adequadas, direitos e qualidade de vida resguardados, destacando-se que a poluição sonora é causadora de comportamentos indesejados e tornando-se obstáculos. (Silva, 2017)

2.6 Breve panorama da Legislação que protege o trabalhador com Transtorno do Espectro Autista (TEA)

Ao mencionar o valor do trabalho na construção da identidade do indivíduo em uma sociedade capitalista, é importante ressaltar a concepção de trabalho, formulada por Max, pois para o filósofo, o trabalho era um ato social e ponto central do novo ser social (Silva, 2013).

O trabalho assegura condições de sobrevivência à pessoa humana, possibilita a vida independente, traz a autoestima e o bem estar daquele que se encontra empregado, em um mercado cada vez mais exigente. A Carta Magna também assegura o direito ao trabalho às pessoas com deficiência, devendo ter acesso às oportunidades de trabalho que qualquer operário comum possui para sua subsistência, vedando a discriminação quanto ao salário e admissão do obreiro com deficiência. Além disso, assegura a profissionalização, aprecia a reserva de vagas nos concursos públicos para cargos e empregos públicos e no mercado de trabalho da iniciativa privada. Assim, passa a integrar o processo produtivo, gerando renda e contribuindo com o sistema previdenciário e meio social, exercendo a cidadania e afirmando a dignidade da pessoa humana como princípio constitucional (Silva, 2013).

O princípio da igualdade previsto na Constituição Federal estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. No entanto, a inclusão dos autistas na mesma categoria das pessoas com deficiência acaba gerando uma desigualdade de tratamento, uma vez que suas necessidades e habilidades são diferentes das demais pessoas com deficiência. Portanto, é fundamental reconhecer a singularidade do autismo e garantir uma categoria

específica para os autistas no mercado de trabalho, de modo a promover uma inclusão efetiva e igualitária (Rocha, 2023).

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7°. Inciso XXII, garante ao trabalhador urbano e rural o exercício do trabalho dentro das condições mínimas de segurança e higiene, conforme transcrição a seguir: Art. 7° São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Safe, 2019).

No período em que a Lei de Inclusão vogou no Brasil (1994), as pessoas com deficiências dentre elas (mental, visual, auditiva, físicas, indivíduos considerados superdotados, autistas, dentre outras), eram nomeados como pessoas de “condutas atípicas”, tipificada pela Política Nacional de Educação Especial (Neves, 2023).

No artigo 1°, § 2° da Lei nº 12.764/2012, é estabelecido que "a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais". Essa inclusão legal visa assegurar direitos e benefícios específicos para os autistas, incluindo medidas de inclusão no mercado de trabalho. No entanto, apesar dessas medidas legais, é importante destacar que muitas vezes os autistas ainda são invisíveis na sociedade, enfrentando barreiras e discriminação que dificultam sua plena participação (Rocha, 2023).

Entre os anos de 1991 a 2015, foram realizadas no Brasil, pesquisas sobre a inclusão das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. Mas somente a partir da Lei nº 13.146/2015, influenciado pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – PcD, houve um pequeno crescimento embora ainda não suficiente de produção científica (Soares, 2022).

Com o passar dos anos, diante de vários movimentos sociais onde os familiares desses começaram a participar ativamente dos pedidos de garantia de espaço social, implementação de políticas públicas, direitos assistenciais, tendo como objetivo a aplicação de garantias de inclusão, fora implementado a Lei de Inclusão e da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtornos do Espectro do Autismo ou Lei Berenice Piana (Brasil, 2012), tornando assim, o autismo como deficiência, para todos os efeitos legais (NEVES, 2023).

Este preceito assegura direitos fundamentais à vida desses seres humanos, tais como o acesso à moradia, ao mercado de trabalho, à assistência social e previdência, dentre outros (Souza junior, 2022).

Em síntese, temos:

- Constituição Federal de 1988: É o ponto de partida para a proteção dos direitos das pessoas com deficiência, incluindo os autistas;
- Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência através do Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001;
- Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo foram promulgados através do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Esta convenção, assinada em Nova York em 30 de março de 2007, visa garantir os direitos e a dignidade das pessoas com deficiência, promovendo sua plena participação e inclusão na sociedade.
- Lei 12.764/2012 (Lei Berenice Piana): Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA, reconhecendo o autismo como deficiência;
- Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência);
- Lei 13.977/2020 (Lei Romeo Mion): Cria a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea).

2.7 Relação entre práticas Inclusivas, legislação e trabalhador com TEA

De acordo com Talarico (2019), 87 % das pessoas com TEA de grau severo de funcionamento e que tiveram auxílios e suporte em busca da inserção conseguiram entrar no mercado de trabalho. Para que isso aconteça, se faz importante a participação da família, levando em consideração a pluralidade do ser humano e não um ideal ou padrão específico (Nascimento , 2017).

Recentemente, a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região manteve uma decisão de primeiro grau de jurisdição que reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho de uma pessoa com TEA, uma vez que a empresa não respeitou as providências necessárias para a adequação do local de trabalho para uma ex-empregada autista². (Justiça do Trabalho, 2024).

² De acordo com os autos, a trabalhadora foi contratada como atendente de chat em *home office*, mas o produto saiu do portfólio e então ela passou a atuar com atendimento presencial e por telefone. A mulher pontuou que, na ocasião, comunicou aos supervisores que a mudança não era confortável em razão de sua condição, comunicando que ela estava apresentando dificuldades no

Em outro processo, uma empresa foi condenada pelo TRT da 15ª Região pela dispensa discriminatória de um funcionário com filho autista como uma forma de retaliação pelo uso frequente do plano de saúde, cujo valor da indenização foi fixado pelo tribunal no importe de 200 mil reais. (Justiça do trabalho, 2023).

A Organização das Nações Unidas (ONU) e do Banco Mundial, em 2005, uniram 20 instituições financeiras de 9 países, inclusive o Brasil, para buscar uma forma de incluir questões ambientais, sociais e de governança no mercado de capitais. A partir disso, nasceu o conceito ESG. A sigla ESG vem do inglês e significa *Environmental, Social and Governance* (Ambiental, Social e Governança). O nome dado ao relatório foi “*Who Cares Wins*” “Ganha quem se importa”, em português. O termo ESG ganhou bastante destaque no Fórum Econômico Mundial que ocorreu em Davos, na Suíça, no ano de 2020 (Raízen, 2021).

Indubitavelmente, as práticas inclusivas dos autistas ao mercado de trabalho são de suma importância. Decerto, existem alguns projetos que visam promover essa inclusão, como é o caso do CooTEA, uma parceria com a Escola Politécnica da USP e a plataforma Adapte Educação, que tem por finalidade promover a integração das pessoas com Transtorno do Espectro Autista desde o momento inicial na escola até o futuro mercado de trabalho (Santana, 2024).

Santana (2024) explica que todas as edições do projeto são temáticas e oferecem uma formação específica para os participantes. A edição atual, por exemplo, é focada em programação em Javascript. Depois do curso, os profissionais estão capacitados para trabalhar tanto por trás dos softwares quanto na parte visual.

Diante do cenário atual, é fundamental oferecer capacitação a todos, especialmente gestores, sobre aspectos do autismo, como rigidez cognitiva, literalidade, entre outras. Exemplo: necessidade de orientação por escrito. b) Se possível, estabelecer demandas específicas de trabalho, de acordo com suas peculiaridades, com atenção especial aos momentos em que o autista sinaliza períodos de sobrecarga emocional ou sensorial. (CNJ, 2023).

exercício das atividades profissionais devido ao barulho da operação e do volume das ligações, apresentando crises de ansiedade e pânico. A médica respondeu que havia aproximadamente cinco meses tinha orientado a gestão da firma sobre os pontos relatados, bem como deveriam ser operados ajustes face ao diagnóstico da reclamante. Conforme depoimento de testemunhas das partes, a atendente sequer foi realocada em espaço separado, apenas colocada em um canto mais isolado na mesma sala.

2.8 Medidas de Prevenção de danos provocados por ruídos

A manutenção da saúde geral requer cuidados e atenção contínuos, seja nos ambientes laborais, públicos ou privados. No que diz respeito à saúde ocupacional, como ações preventivas e de controle aos agentes de risco deve-se adotar, nessa ordem: (1) medidas de proteção coletiva, (2) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho e (3) utilização de Equipamento de Proteção Individual (EPI). (Catto, 2021)

Jucelma A. Catto (2021) também nos apresenta exemplos, quanto à saúde auditiva, nas medidas de:

- Proteção coletiva que compreendem soluções técnicas, tais como: instalação de barreiras acústicas (paredes e tetos), enclausuramento das fontes de ruído, projeto de ambientes que separem o trabalhador da fonte emissora ou uso de equipamentos de proteção coletiva (EPC);

- Administrativas podem ser: limitação do tempo de exposição do trabalhador ao ruído, realização de campanhas de educação e conscientização sobre os riscos, realização de exames audiométricos periódicos, programação de revezamento de trabalhadores em local ruidoso;

- Fornecimento de EPIs adequados e aprovados pelo órgão nacional competente em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho (SST): protetor auditivo circum-auricular (abafador tipo concha), protetor auditivo de inserção (tipo plug), protetor auditivo semi-auricular (tipo capa) para proteção do sistema auditivo contra níveis de pressão sonora superiores ao estabelecido na Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho, NR-15.

O conforto acústico nos ambientes de trabalho é obtido ao se manter o ruído em um limite de tolerância (LT) estabelecido por normas técnicas de Higiene Ocupacional que limitam o valor do ruído contínuo ou intermitente em 85 decibéis (dB), com exposição a 8 horas de trabalho, sem o uso de proteção auditiva (MTE, 1978). Atividades ou operações que exponham os trabalhadores a níveis de ruído, contínuo ou intermitente, superiores a 115 dB, sem proteção adequada, oferecem risco grave e iminente (MTE, 1978).

O controle de ruído no homem deve ser adotado quando os controles na fonte e na trajetória não forem possíveis ou não forem suficientes. Essas medidas podem

ser divididas em: limitação do tempo de exposição; uso de equipamentos de proteção individual e coletiva e também realização de exames audiométricos pelo menos uma vez ao ano. (Alago, 2023).

Uma das estratégias mais apontadas pela literatura científica para produzir mudanças em nível fisiológico e favorecer a inclusão em diferentes ambientes, tais como em casa, na comunidade (meio social) e no âmbito escolar é emprego dos headphones com atenuação de ruído. Apesar de apresentarem hipersensibilidade auditiva, pessoas com TEA aceitam instrumentos e atividades musicais e essas repercutem positivamente sobre a atenção e sobre a socialização e interação. (Santos, 2023).

2.9 Acolhimento de pessoas com TEA

De acordo com o manual de atendimento a pessoas com TEA, por CNJ (2023), um ambiente inclusivo aos autistas abrange comunicação efetiva, antecipação e previsibilidade, acomodações sensoriais e estratégias para situações difíceis ou delicadas.

A seguir, de “A” a “E”, recortes de exemplos de boas atitudes no acolhimento ao TEA (CNJ, 2023).

A) Comunicação Efetiva

- Uso de linguagem clara, simples e direta, evitando figuras de linguagem, ironias e sarcasmo.
- Mensagem explícita apontando o que, quando e como deve ser realizado.
- Manter o tom de voz baixo e amigável com atenção à dicção.
- Dar o tempo adequado para a pessoa entender a mensagem e elaborar a resposta.
- Oferecer maneiras alternativas de comunicação para que a pessoa se expresse (por escrito, por imagens, etc.).
- Sinalizar o ambiente de acordo com os padrões universais de sinalização.
- Reagir com naturalidade a comportamentos comuns de pessoas autistas caso: repitam de modo imediato palavras e frases ditas, interrompam o assunto e iniciem comentários sobre outros temas, realizem movimentos inesperados ou repetitivos, etc.

B) Atenção e previsibilidade

- Descrever eventos e enviar informações importantes com antecedência.
- Utilizar recursos visuais para melhor compreensão das informações.
- Os atos processuais que envolvam pessoas com TEA devem ser marcados para os primeiros horários.

- Conceder prioridade em designação, horários e atendimento preferencial na modalidade virtual para pessoas com autismo (Art. 5.o da Recomendação 101/2020 CNJ).

- Comunicar imprevistos assim que possível.
- Se houver atrasos, facultar, à pessoa com autismo, a possibilidade de remarcar o ato.

C) Acomodações sensoriais

- Sempre que possível, oferecer ambiente separado com redução de luz, sons e estímulos.

- Limitar a quantidade de pessoas presentes.
- Permitir uso de fones abafadores de ruídos ou objetos pessoais que ofereçam conforto a pessoa com autismo.

- Flexibilizar a exigência de vestimentas ou calçados específicos.

D) Situações adversas, crises e sobrecargas.

- Em casos de crises, seja de Meltdown³ ou Shutdown⁴, o ideal é propiciar um ambiente seguro e calmo para que a pessoa se regule. Nesses momentos, dar instruções para que o autista se acalme, argumentar ou ameaçar não são atitudes eficazes e podem mesmo piorar a crise.

- Não sendo possível disponibilizar um ambiente apropriado, retirar as demais pessoas do local por alguns instantes.

- Manter a calma e identificar se o autista em crise necessita de algum auxílio médico ou familiar.

- Manter a postura solícita e empática.

- Se possível, remover ou atenuar estímulo desagradável para a pessoa (barulho, odor ou estímulos luminosos).

E) Outras dicas

³A pessoa extravasa seu descontrole por meio de gritos, choro, movimentos corporais, ocasionalmente por comportamentos agressivos.

⁴A pessoa “desliga-se” do ambiente, como uma bateria que se apaga e precisa ser recarregada.

- Criar modelos de atos de intimação que permitam, à parte, informar previamente eventuais suportes necessários.
- Não agir de forma capacitista, tratando a pessoa com autismo ou seus familiares com comentários ou ações em forma de pesar.
- Não tratar como surpresa ou ato digno de parabenização atos de independência pessoal praticados por pessoas com autismo, principalmente os adultos.
- Não fazer comparações entre autistas.
- Não utilizar tom de voz infantil para se comunicar com pessoas com autismo, sejam adultas ou adolescentes.
- Não comentar sobre as próprias dificuldades em perceber as características do autismo e não questionar diagnósticos.
- Flexibilização de protocolos em casos de necessidades pontuais.
- Capacitação do quadro funcional para a temática autista e barreiras atitudinais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar a importância da segurança do trabalho no contexto da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente laboral. Através da pesquisa realizada, foi possível compreender que a segurança do trabalho vai muito além da prevenção de acidentes: ela deve ser pensada de forma ampla, considerando as necessidades específicas de cada trabalhador, promovendo ambientes mais inclusivos, acessíveis e humanizados.

A presença de colaboradores com TEA no mercado de trabalho exige uma abordagem mais sensível por parte dos profissionais de segurança, que devem identificar possíveis riscos não apenas físicos, mas também sensoriais, comunicacionais e comportamentais. Adaptar os espaços, flexibilizar procedimentos e promover treinamentos específicos são estratégias fundamentais para garantir a integridade física e mental desses trabalhadores.

Conclui-se que a segurança do trabalho, quando aliada ao respeito à diversidade e à inclusão, torna-se uma ferramenta poderosa para transformar o ambiente laboral em um espaço mais justo, produtivo e saudável para todos. Dessa forma, investir em políticas e práticas de segurança que considerem as particularidades de trabalhadores neurodivergentes não é apenas uma obrigação legal e ética, mas também uma oportunidade de inovação e evolução nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALAGO, Iride. **Quais os principais impactos do ruído no ambiente de trabalho?** Chemical Risk, 2023. Disponível em: <https://www.chemicalrisk.com.br/ruído-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 21 abr. 2025.

ALMEIDA, Dandara Chaves. **Autismo e o direito: uma análise da (des)proteção jurídica a indivíduos portadores do transtorno do espectro autista à luz do princípio da igualdade material**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro Universitário Doutor Leão Sampaio (UNILEÃO), Juazeiro do Norte, 2022. Disponível em: <https://unileao.edu.br/repositoriobibli/tcc/DANDARA%20CHAVES%20ALMEIDA.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2025.

ASSUNÇÃO, A. A.; ABREU, M. N. S.; SOUZA, P. S. N. **Prevalência de exposição a ruído ocupacional em trabalhadores brasileiros: resultados da Pesquisa Nacional de Saúde**, 2013. Cadernos de Saúde Pública. v. 35, n. 10, 15p., 2019. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csp/2019.v35n10/e00094218/>. Acesso em: 09 abr. 2025.

BATISTA, Carlos Kaylan Souza. **A influência da hipersensibilidade auditiva sobre os indivíduos diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista**. *Research, Society and Development*, v. 13, n. 4, e6513445572, 2024. DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v13i4.45572>. Acesso em: 09 abr. 2025.

BELLUSCI, SILVIA MEIRELLES. **Doenças profissionais ou do trabalho**. 6ª Edição, São Paulo: Editora SENAC, 2012. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=dH-CiYamSEAC&pg=PA239&dq=doen%C3%A7as+profissionais+ou+do+trabalho&hl=pt-PT&sa=X&ved=2ahUKEwikl-nrsOSMAxWULrkGHVYqOKYQ6AF6BAgJEAM#v=onepage&q=doen%C3%A7as%20profissionais%20ou%20do%20trabalho&f=false>>. Acesso em 19 abr. de 2025.

BRASIL, Lei nº 12.764 de 27 de dezembro de 2012. **Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtornos do Espectro Autista**. Presidência da República, Casa Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20112014/2012/lei/12764.htm>. Acesso em: 05 abr. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Promoção da Saúde (PNPS)**. Anexo I da Portaria de Consolidação nº 2, de 28 de setembro de 2017. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2018.

BRASIL. **Norma Regulamentadora No. 15 (NR-15)**. Ministério do Trabalho e Emprego, 22 out. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas->

regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15.

Acesso em: 21 abr. 2025.

BRITO, Eduardo Amancio de. **Controle do ruído em uma indústria de embalagens plásticas**. 2011. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) – Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em:< file:///C:/Users/USURIO~1/AppData/Local/Temp/MicrosoftEdgeDownloads/fb135c0f-d66c-4e43-ad13-dc5c820127fd/Eduardo%20Amancio%20de%20Brito.pdf> Acesso em: 25 abr. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. CNJ. **Manual de atendimento a pessoas com transtorno de espectro autista**. 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/04/manual-de-atendimento-a-pessoas-com-transtorno-do-espectro-autista-final-23-05-22.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2025.

CARNEIRO, I.V.M. **Hiperacusia na infância: revisão de literatura**. Amazon Live Journal, v. 3, n. 1, p. 1-10, 2021.

CARVALHO MFS. **Gestão de Pessoas: implantando qualidade de vida no trabalho sustentável nas organizações**. Rev Cient do ITPAC. 2014. Disponível em< 17-gestc3a3o-de-pessoas-implantando-qualidade-de-vida.pdf> Acessado em: 05 abr. 2025

CATTO, Jucelma Avanzi. **Segurança e saúde ocupacional: a prevenção do ruído**. Instituto Federal, Espírito Santo, novembro 2021. Disponível em< https://prodi.ifes.edu.br/images/stories/novembro-seguranca_saude_ruido.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2025.

CHOWDHURY, A. (2017). **A influência da hipersensibilidade auditiva sobre os indivíduos diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista**. Research, Society and Development, v. 13, n. 4. Disponível em< file:///C:/Users/usu%C3%A1rio/Downloads/45572-Article-474275-1-10-20240418.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2025.

CLT. Artigo 157 da CLT. **Busca Jusbrasil**. 2014. Disponível em < <https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=artigo+157+da+CLT>>. Acesso em: 07 abr 2025.

Gonçalves, A. M. (2023). **Autism Spectrum Disorder and auditory sensory alterations a systematic review on the integrity of cognitive and neuronal functions related to auditory processing**. Journal of Neural Transmission, 1 - 84.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **Justiça reconhece rescisão indireta por falta de adequação do local de trabalho para empregada autista**. 2022. Disponível em: <<https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/justica-reconhece-rescisao-indireta-por-falta-de-adequacao-do-local-de-trabalho-para-empregada-autista>>.

Acesso em: 26 abr. 2025.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **Empresa é condenada por dispensa discriminatória de funcionário com filho autista. 2023.** Disponível em: <<https://trt15.jus.br/noticia/2023/empresa-e-condenada-por-dispensa-discriminatoria-de-funcionario-com-filho-autista>>. Acesso em: 26 abr. 2025.

KAMITA, M. K. (2020). **Potenciais evocados auditivos corticais no transtorno do espectro do autismo:** revisão sistematica. CODAS, 1-11

MARTINS, D. (2024). **Cuidados com a saúde auditiva em crianças** [Postagem]. Facebook. <https://www.facebook.com/diogomartins>
Acesso em: 26 abr. 2025.

MEMÓRIA, J. M. (2022). **Musicoterapia no tratamento do autismo: quais são os benefícios?** Brazilian Journal of Health Review, 1911 – 1920. Disponível em: <<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/43402>>
Acesso em: 26 abr. 2025.

MTE – Ministério do Trabalho. Portaria MTB nº 3.214, de 08 de junho de 1978. **Aprova as Normas Regulamentadoras do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.** Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181059>. Acesso em: 21 abr. 2025.

NASCIMENTO, Manuella Franchesca Oliveira da Costa. **Autismo, mercado de trabalho e o papel do empregador: a necessária inclusão da pessoa com espectro autista.** Salvador, 2017.

NEVES, Hellen Vitória Santana. **Direitos da pessoa com transtorno do espectro autista e a inclusão no mercado de trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2023. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/5781/1/TCC-%20MONOGRAFIA-%20DIREITO%20DAS%20PESSOAS%20COM%20TEA%20E%20A%20INCLUSAO%20NO%20MERCADO%20DE%20TRABALHO-CAP%20I.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2025.

PONZETTO, GILBERTO. **Mapa de riscos ambientais – NR-5.** 2ª Edição. São Paulo: Editora LTR, 2007.

RAÍZEN. **Times de Sustentabilidade e Comunicação Corporativa. Descomplicando o significado de ESG:** entenda esse conceito! 20 ago. 2021. Disponível em: <https://www.raizen.com.br/blog/esg-significado#:~:text=A%20sigla%20ESG%20vem%20do,uma%20via%20de%20m%C3%A3o%20dupla!>. Acesso em: 26 abr. 2025.

RISSETO, Heloise. **O que é misofonia? Entenda essa sensibilidade aos sons e sua relação com autismo.** Genial Care, 12 mar. 2025. Disponível em: <https://genialcare.com.br/blog/misofonia-e-autismo/>. Acesso em: 21 abr. 2025.

ROCHA, Filipe Eduardo da Silva; COELHO, Wender Silva. **A inclusão do autista no mercado de trabalho: desafios e caminhos para a efetividade.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade AEE, 2023. Disponível em: http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/21242/1/TCC_2023.1_WENDER%20SILVA%20COELHO.pdf. Acesso em: 07 abr. 2025.

ROUW, R.; ERFANIAN, M. **Um estudo em larga escala da misofonia.** Revista de Psicologia Clínica, v. 74, n. 2, p. 453-479, 2018. SANCHEZ, T.G.; PEDALINI, M.E.B.; BENTO, R.F. Hiperacusia: artigo de revisão. Arquivos da Fundação Otorrinolaringologia, São Paulo, v. 3, n. 4, 1999.

SANCHEZ, T.G.; SILVA, F.E. **Misofonia familiar ou síndrome de sensibilidade seletiva ao som: evidência de herança autossômica dominante?** Revista Brasileira de Otorrinolaringologia, v. 84, n. 5, p. 553-559, 2018.

SANTANA, Emanuel. **Projeto busca incluir pessoas do espectro autista no mercado de trabalho.** Jornal da USP, 19 jan. 2024. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/projeto-busca-incluir-pessoas-no-espectro-autista-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 26 abr. 2025.

SANTOS, Valdilene Maria Menezes Franklin; ANTAS, Letícia Ohanna Felipe dos Santos; ANDRADE, Wagner Teobaldo Lopes de. **Prevalência de hipersensibilidade auditiva em pessoas com Transtorno do Espectro Autista.** Universidade Federal da Paraíba, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/29327>. Acesso em: 21 abr. 2025.

SAFE – Soluções em Saúde, Segurança do Trabalho e Meio Ambiente. Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA. 2019. Disponível em: https://www.udesc.br/arquivos/udesc/id_cpmenu/13388/2_PPRA_UDESC___ESAG_Florian_polis_2019___Rev___03___1___16009719014236_13388.pdf. Acesso em: 26 abr. 2025.

SILVA, Alessandra C M da. **Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos.** Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP. Recife, 2013.

SILVA, João. **Trabalho de conclusão de curso** (Bacharel em Administração) – Faculdade Fasipe, 2023. Disponível em: <https://repositorio.fasipe.com.br/server/api/core/bitstreams/424f8b44-56c1-4a7f-bec3-490334230d20/content>.

Acesso em: 10 abr. 2025.

Silva RNA, Carvalho Filha FSS, Lima AFA, Silva FL, Vilanova JM, Santos EP. **Avaliação da qualidade de vida de crianças que estão no espectro do autismo.** Rev Enferm UFPE on line 2017; 11 (9): 3461-3470.

SILVA, F.J.A.; SILVA, R.S. **Autismo e suas características comportamentais sócio emocionais.** In: SILVA, R.S. et al. (Org.). Educação & ensino na contemporaneidade. Santo Ângelo: Metrics, 2022.

SOARES, Joseane; MONTENEGRO, Ana Cristina de Albuquerque; SOUZA, Wanderson dos Santos; MEDINA, Francielle de Lima; FERNANDES, Osiris Luís da Cunha; SANTOS, Glauber Pereira de Carvalho. **Poluição sonora em crianças e adolescentes com transtorno do espectro autista.** SciELO Preprints, 2023. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.7076>>. Acesso em: 05 abr. 2025.

SOARES, Maria Rosilene Lima. **A inclusão do autista no mercado de trabalho sob a luz da terapia cognitiva comportamental.** 2022. Trabalho de Conclusão de Curso em Psicologia do Centro Universitário Anhanguera. Fortaleza, 2022.

SOUZA JUNIOR, Edson Vidal de. **Lei Berenice Piana: o direito dos autistas à educação, análise das opiniões de usuários sobre a efetividade da legislação e principais desafios.** 2022. Trabalho de Conclusão de Curso em Administração Pública e Social – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2022. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/236413>. Acesso em: 05 abr. 2025.

SOUZA, A.C.S.S.; PAGNOSSIN, D.F. **Avaliação auditiva e abordagem terapêutica em crianças com transtorno do espectro do autismo.** Revista Científica Funvic, v. 6, n. 2, p. 47-54, 2021.

STEFANELLI, A. C. (2019). **Hiper-responsividade auditiva no transtorno do espectro autista, terminologias e mecanismos fisiológicos envolvidos: revisão sistemática.** Revisão Sistemática Systematic Review, 1-9.

TALARICO, Mariana Valente Teixeira da Silva; PEREIRA, Amanda Cristina dos Santos; GOYOS, Antonio Celso de Noronha. **A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica.** Revista Educação Especial, São Paulo, 2019