REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

INCLUSÃO DE SERVIDORES COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS: DEBATE E APONTAMENTOS

INCLUSION OF EMPLOYEES WITH AUTISM SPECTRUM DISORDER IN FEDERAL UNIVERSITIES: DEBATE AND NOTES

Cassilano Ferreira da Cruz
Mestrando em Administração Pública pela Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, Brasil
Contador da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, Brasil
E-mail: cassilano@unifesspa.edu.br

Ingrid Gomes Bassi
Pós-Doutora em Comunicação Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil
Professora da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, Brasil
E-mail: ingrid.bassi@unifesspa.edu.br

Resumo

O presente estudo tem como objetivo analisar a inclusão de servidores com Transtorno do Espectro Autista (TEA) na Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa), à luz da Lei nº 13.146/2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), com ênfase nas barreiras atitudinais e nos princípios do Desenho Universal. Parte-se da compreensão de que a inclusão ultrapassa adaptações físicas e normativas, exigindo transformações culturais profundas nas práticas institucionais. Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa qualitativa, baseada em entrevistas semiestruturadas com 07 servidores autistas e análise temática. Os resultados evidenciam que as barreiras atitudinais expressas por preconceitos, estigmas, ausência de escuta institucional e fragilidade de políticas, constituem os principais entraves à efetivação da inclusão. Conclui-se que a construção de uma universidade inclusiva demanda ações estruturais contínuas, pautadas na escuta ativa, no reconhecimento das diferenças e na promoção de ambientes acessíveis e equitativos.

Palavras-chave: Acessibilidade; Barreiras Atitudinais; Desenho Universal; Ensino Superior; TEA.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

Abstract

This study analyzes the inclusion of employees with Autism Spectrum Disorder (ASD) at the Federal University of the South and Southeast of Pará, based on the Brazilian Inclusion Law (Law No. 13,146/2015), focusing on attitudinal barriers and Universal Design principles. Using a qualitative approach, the research is grounded in semi-structured Interviews with seven autistic public servants and thematic analysis. Findings reveal that attitudinal barriers—such as stigma, lack of institutional listening, and absence of structured policies—are the main obstacles to effective inclusion. The study concludes that building an inclusive university requires structural, cultural, and political transformations grounded in equity, participation, and recognition of diversity.

Keywords: Accessibility; Attitudinal Barriers; Universal Design; Higher Education; Autism Spectrum Disorder (ASD).

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

1. Introdução

O debate sobre inclusão adquire centralidade no cenário internacional a partir da década de 1990, especialmente com a Conferência Mundial de Educação para Todos, realizada em Jomtien (1990), e com a Declaração de Salamanca (1994), que consolidaram a inclusão como princípio orientador das políticas educacionais contemporâneas. Esses marcos internacionais deslocam o foco da educação de uma perspectiva seletiva e homogênea para uma abordagem baseada no reconhecimento da diversidade humana, enfatizando o direito de todos à participação plena nos sistemas educacionais.

No contexto brasileiro, esse movimento foi fortalecido pela ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), incorporada ao ordenamento jurídico com *status* constitucional em 2009, e pela promulgação da Lei nº 13.146/2015, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI). Tais dispositivos normativos representam avanços significativos ao consolidar uma abordagem fundamentada nos direitos humanos e no modelo biopsicossocial da deficiência, que passa a ser compreendida como resultado da interação entre impedimentos individuais e barreiras contextuais.

Entretanto, apesar da robustez do arcabouço legal, a efetivação da inclusão no ensino superior brasileiro ainda enfrenta entraves estruturais, culturais e institucionais. Conforme apontam Mazzotta (2011) e Omote e Lopes (2015), a distância entre normatividade e prática revela a persistência de uma lógica excludente, sustentada por estruturas organizacionais rígidas e por culturas institucionais pouco sensíveis à diversidade..

Nesse cenário, a universidade pública se apresenta como um espaço ambíguo e tensionado. Por um lado, configura-se como *locus* privilegiado de produção de conhecimento, formação crítica e promoção da cidadania; por outro, reproduz desigualdades históricas e mecanismos de exclusão. Tal compreensão é aprofundada por Boaventura de Sousa Santos (2010), ao caracterizar a universidade como campo de disputas epistemológicas e sociais, e por Marilena

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

Chauí (2003), que a interpreta como instituição atravessada por contradições inerentes à sua inserção na sociedade.

Diante dessas tensões, este estudo propõe analisar a inclusão de servidores com Transtorno do Espectro Autista (TEA) na Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa), com ênfase nas barreiras atitudinais. Parte-se da premissa de que tais barreiras, frequentemente invisibilizadas, constituem um dos principais entraves à efetivação da inclusão, uma vez que se manifestam no plano das relações sociais, dos valores e das práticas institucionais.

Metodologicamente, a pesquisa adota uma abordagem qualitativa, baseada na realização de entrevistas semiestruturadas, cujos dados foram analisados por meio da análise temática, conforme proposta por Braun e Clarke (2006). Tal abordagem possibilita a identificação e interpretação de padrões de sentido presentes nas falas dos participantes, permitindo compreender, de forma aprofundada, suas experiências e percepções acerca do fenômeno investigado.

Assim, ao problematizar a inclusão de servidores com TEA no contexto universitário, este estudo busca contribuir não apenas para o aprimoramento das políticas institucionais, mas também para o fortalecimento de uma perspectiva crítica de inclusão, comprometida com a transformação estrutural das instituições e com a construção de uma educação superior democrática, equitativa e socialmente referenciada.

2 Referencial teórico

2.1 Panorama das políticas de inclusão

A trajetória das políticas de inclusão no Brasil evidencia um processo histórico marcado por avanços normativos progressivos, tensionados por permanências estruturais de exclusão. Desde o período imperial, com a criação de instituições especializadas como o Imperial Instituto dos Meninos Cegos (1854) e o Instituto dos Surdos Mudos (1857), observa-se uma abordagem inicialmente assistencialista e segregadora, centrada na institucionalização das pessoas com deficiência.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

Ao longo do século XX, especialmente a partir da década de 1960, a educação especial passa a ser incorporada às políticas educacionais, ainda sob a lógica integracionista, que condicionava a participação dos sujeitos à sua capacidade de adaptação aos padrões do ensino regular. Tal perspectiva é criticada por autores como Mazzotta (2011), ao evidenciar que a integração não rompe com a lógica excludente, mas apenas desloca suas formas de manifestação.

A Constituição Federal de 1988 representa um marco na consolidação dos direitos sociais, ao estabelecer a educação como direito de todos e ao afirmar o princípio da igualdade de condições de acesso e permanência. Esse avanço é aprofundado com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996) e com o Plano Nacional de Educação (2001), que passam a incorporar a perspectiva da inclusão.

Contudo, é com a ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006) e, posteriormente, com a promulgação da Lei Brasileira de Inclusão (2015), que se consolida uma mudança paradigmática no entendimento da deficiência. A LBI adota o modelo biopsicossocial, deslocando o foco das limitações individuais para as barreiras impostas pela sociedade.

Nesse contexto, as barreiras atitudinais assumem centralidade analítica, sendo definidas como comportamentos e atitudes que impedem ou dificultam a participação social em igualdade de condições. Diferentemente das barreiras físicas ou arquitetônicas, as barreiras atitudinais operam de forma difusa e muitas vezes invisível, estando profundamente enraizadas na cultura institucional.

Autores como Diniz (2007) e Werneck (1997) destacam que a deficiência não pode ser compreendida como condição isolada do sujeito, mas como produto de relações sociais que produzem exclusão. De forma complementar, Sassaki (2009) enfatiza que a acessibilidade deve ser compreendida de maneira ampla, incluindo dimensões comunicacionais, metodológicas e atitudinais.

Apesar dos avanços normativos, a literatura recente evidencia que as universidades federais brasileiras ainda enfrentam desafios relacionados à implementação de políticas inclusivas, especialmente no que se refere à gestão institucional, à alocação de recursos e à consolidação de práticas organizacionais

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

efetivamente acessíveis (Pacheco; Barcelos, 2025). Tais desafios evidenciam que a inclusão não se efetiva apenas por meio da legislação, mas requer transformação estrutural e cultural das instituições.

Nesse sentido, a inclusão pode ser compreendida como processo político, que envolve disputas por reconhecimento, redistribuição e participação (Fraser; Honneth, 2003).Trata-se, portanto, de uma agenda que exige articulação entre políticas públicas, práticas institucionais e mobilização social.

2.2 Desenho universal e tecnologias assistivas: fundamentos, tensões e possibilidades

A consolidação de políticas inclusivas no contexto contemporâneo requer a articulação de estratégias integradas, capazes de atuar de forma coordenada nos níveis estrutural, institucional e individual.

. Nesse cenário, os conceitos de Desenho Universal e Tecnologia Assistiva emergem como eixos fundamentais para a promoção da acessibilidade e da participação social das pessoas com deficiência, configurando-se não apenas como instrumentos técnicos, mas como categorias analíticas e políticas centrais no debate sobre inclusão.

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015, art. 3º, inciso III), o Desenho Universal refere-se à concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem utilizados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação posterior ou de projetos especializados. Trata-se, portanto, de uma abordagem que busca antecipar a diversidade humana, incorporando-a como princípio estruturante no planejamento e na organização dos espaços sociais.

Sob essa perspectiva, o Desenho Universal representa uma ruptura com modelos tradicionais de acessibilidade baseados na lógica da adaptação, os quais pressupõem um sujeito padrão e tratam a deficiência como exceção. Ao contrário, essa abordagem parte do reconhecimento da heterogeneidade como condição constitutiva da experiência humana, deslocando o foco da intervenção corretiva para a construção de ambientes intrinsicamente acessíveis.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

No campo educacional, essa concepção se materializa no Desenho Universal para a Aprendizagem (DUA), que propõe a criação de práticas pedagógicas flexíveis, capazes de atender diferentes estilos de aprendizagem desde sua concepção. Conforme argumentam Moraes e Vieira (2019), o DUA rompe com o paradigma da homogeneização, ao reconhecer que a equidade educacional exige múltiplas formas de representação, expressão e engajamento. Assim, a acessibilidade deixa de ser uma ação compensatória e passa a constituir elemento estruturante do processo educativo.

Entretanto, embora o Desenho Universal proponha soluções abrangentes, ele não elimina a necessidade de estratégias específicas voltadas às singularidades dos sujeitos. É nesse contexto que se insere a Tecnologia Assistiva, definida pela legislação brasileira como um conjunto de recursos, serviços e práticas que visam ampliar as habilidades funcionais das pessoas com deficiência, promovendo autonomia, independência e inclusão social.

Conforme destacado por Sassaki (2005), a tecnologia assistiva abrange desde dispositivos simples até soluções tecnológicas complexas, atuando diretamente na mediação entre o sujeito e o ambiente. Diferentemente do Desenho Universal, que opera em uma lógica coletiva e preventiva, a tecnologia assistiva atua de forma individualizada, respondendo às demandas específicas de cada pessoa.

Essa distinção, contudo, não deve ser compreendida de forma dicotômica, mas sim como complementar. Enquanto o Desenho Universal busca eliminar barreiras de forma ampla, a tecnologia assistiva atua na redução de desigualdades residuais, ampliando as possibilidades de participação dos sujeitos em contextos ainda não plenamente acessíveis.

Todavia, essa articulação também revela tensões importantes. A ênfase exclusiva no Desenho Universal pode invisibilizar necessidades específicas, enquanto a centralidade na tecnologia assistiva pode reforçar a individualização da deficiência, deslocando a responsabilidade da inclusão para o sujeito. Sob essa perspectiva, autores como Diniz (2007) e Oliver (1990) alertam para o risco de

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

reproduzir uma lógica que responsabiliza o indivíduo por sua adaptação, em detrimento da transformação das estruturas sociais.

Assim, a efetivação da inclusão requer a integração dessas duas abordagens, articulando intervenções estruturais e estratégias individualizadas. Essa integração deve ser orientada por uma perspectiva crítica, que reconheça a acessibilidade como direito e não como concessão, conforme enfatiza Werneck (1997) ao afirmar que a inclusão não pode ser compreendida como favor, mas como expressão da cidadania.

No contexto do ensino superior, essa discussão assume contornos ainda mais complexos. As universidades, enquanto instituições historicamente marcadas por padrões de excelência e meritocracia, tendem a operar sob lógicas que privilegiam a homogeneidade e a normatividade. Nesse cenário, a implementação do Desenho Universal e da Tecnologia Assistiva não se limita a questões técnicas, mas implica transformação profunda das práticas pedagógicas, administrativas e relacionais.

Além disso, a adoção dessas estratégias exige investimentos institucionais, formação continuada de profissionais e, sobretudo, mudança cultural. Como destacam Castro e Mello (2011), a tecnologia assistiva deve ser incorporada às políticas públicas de forma sistemática, evitando sua utilização pontual ou residual. Da mesma forma, o Desenho Universal requer planejamento integrado e compromisso institucional, não podendo ser reduzido a iniciativas isoladas.

Dessa forma, compreender o papel do Desenho Universal e da Tecnologia Assistiva no contexto da inclusão implica reconhecê-los como dispositivos que operam na interface entre técnica, política e cultura. Mais do que instrumentos de adaptação, constituem estratégias de transformação social, capazes de tensionar as estruturas excludentes e promover a construção de ambientes mais equitativos.

Por fim, à luz das discussões apresentadas neste estudo, torna-se evidente a necessidade de que as instituições de ensino superior adotem uma abordagem sistêmica para a promoção da acessibilidade. Isso implica, conforme já apontado, a realização de diagnósticos institucionais contínuos, a implementação de ações

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

estruturais de curto e médio prazo e o fortalecimento de espaços de diálogo com a comunidade acadêmica.

Considerando esse contexto, infere-se que o Desenho Universal e a Tecnologia Assistiva não devem ser compreendidos como soluções isoladas, mas como componentes de uma política institucional mais ampla, orientada pelos princípios da equidade, da diversidade e da justiça social. Somente por meio dessa articulação será possível avançar na construção de uma universidade verdadeiramente inclusiva, capaz de reconhecer e valorizar a pluralidade dos sujeitos que a constituem.

2.3 Inclusão, trabalho e saúde ocupacional no contexto universitário

A discussão sobre inclusão de pessoas com deficiência no ensino superior frequentemente concentra-se no acesso e permanência discente, produzindo relativa invisibilidade das experiências vivenciadas por servidores técnico-administrativos e docentes com deficiência, especialmente aqueles com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Nesse contexto, torna-se necessário ampliar o debate para além da dimensão educacional, incorporando aspectos relacionados ao trabalho, à gestão institucional e à saúde ocupacional no serviço público.

O ambiente universitário constitui não apenas espaço de formação acadêmica, mas também um contexto organizacional marcado por relações de trabalho, exigências produtivas, normas institucionais e dinâmicas de gestão que impactam diretamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Conforme argumenta Christophe Dejours (1992), o trabalho ocupa papel central na constituição da subjetividade, podendo tanto promover reconhecimento e realização quanto produzir sofrimento psíquico, especialmente quando os sujeitos encontram barreiras institucionais que limitam sua participação e pertencimento.

No contexto do serviço público e da gestão universitária, a ausência de políticas institucionais voltadas aos servidores neurodivergentes pode contribuir para processos de invisibilização, isolamento e desgaste emocional. Em consonância com essa discussão, a inclusão de trabalhadores com TEA demanda não apenas adequações individuais, mas transformações organizacionais

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

relacionadas às práticas de gestão, às formas de comunicação institucional, às condições de trabalho e às políticas de saúde ocupacional.

Sob essa perspectiva, Seligmann-Silva (2013) destaca que os processos de organização do trabalho e as relações institucionais possuem impacto direto sobre a saúde mental dos trabalhadores. Assim, ambientes marcados por barreiras atitudinais, ausência de acolhimento institucional e exigências de adaptação contínua podem intensificar processos de sofrimento, sobrecarga emocional e fragilização dos vínculos profissionais.

No âmbito das universidades públicas, pensar inclusão implica reconhecer a diversidade humana também nas relações de trabalho, compreendendo a acessibilidade como princípio organizacional e condição para participação plena dos sujeitos. Nessa perspectiva, a construção de políticas institucionais inclusivas requer articulação entre acessibilidade, gestão universitária, saúde ocupacional e reconhecimento da neurodiversidade no serviço público.

2.4 Transtorno do espectro autista: fundamentos conceituais

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) constitui uma categoria diagnóstica cuja compreensão tem se transformado ao longo do tempo, refletindo não apenas avanços científicos, mas também mudanças nas concepções sociais de normalidade, diferença e deficiência. O termo autismo, derivado do grego *autos* (“em si mesmo”), remete historicamente à ideia de retraimento, sendo inicialmente associado a quadros psicopatológicos.

As primeiras descrições sistemáticas do autismo foram realizadas por Leo Kanner, na década de 1940, enfatizando características como dificuldades na interação social, na comunicação e a presença de comportamentos repetitivos. Posteriormente, essas descrições foram incorporadas aos sistemas classificatórios da psiquiatria, especialmente no Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM), publicado pela American Psychiatric Association.

Ao longo das diferentes edições do DSM, observa-se uma evolução significativa na compreensão do autismo. Inicialmente associado à esquizofrenia infantil, o autismo passa a ser reconhecido, a partir do DSM-III (1980), como um

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

transtorno distinto, com critérios diagnósticos mais objetivos. Essa evolução culmina no DSM-5 (2013), que introduz a noção de espectro, reconhecendo a heterogeneidade das manifestações e a necessidade de diferentes níveis de suporte.

Apesar dos avanços, o modelo diagnóstico tem sido objeto de críticas por seu caráter reducionista, ao enfatizar déficits em detrimento das potencialidades dos sujeitos.

Sob tal perspectiva, autores como Orrú (2012) e Bosa (2006), defendem uma abordagem ampliada, que considere o autismo como parte da diversidade humana, inserindo-o no campo da neurodiversidade.

A perspectiva da neurodiversidade propõe um deslocamento epistemológico importante, ao compreender o autismo não como patologia a ser corrigida, mas como variação legítima do funcionamento humano. Tal abordagem se articula ao modelo social da deficiência (Oliver, 1990), ao enfatizar que as dificuldades enfrentadas pelos sujeitos decorrem, em grande medida, das barreiras impostas pelos contextos sociais e institucionais.

No contexto brasileiro, a produção de dados sobre o TEA ainda é recente, sendo que o Censo Demográfico de 2022 representa um avanço significativo ao incluir informações sobre essa população. Esse reconhecimento estatístico reforça a necessidade de políticas públicas específicas e de práticas institucionais mais qualificadas.

No âmbito do ensino superior, observa-se que o diagnóstico clínico frequentemente assume centralidade nas práticas institucionais, condicionando o acesso a direitos à apresentação de laudos. Essa lógica burocrática tende a reduzir a complexidade das experiências vividas pelos sujeitos, desconsiderando aspectos fundamentais como a escuta, o acompanhamento contínuo e a adaptação das práticas institucionais.

Desse modo, compreender o TEA no contexto universitário exige ultrapassar a dimensão clínica, incorporando uma análise crítica das relações institucionais que produzem exclusão. Muitas dessas barreiras são sutis e invisíveis, manifestando-se

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

no cotidiano por meio de práticas, discursos e normas que limitam a participação plena dos sujeitos.

Assim, a inclusão de pessoas com TEA no ensino superior deve ser compreendida como processo multidimensional, que envolve não apenas reconhecimento diagnóstico, mas transformação das estruturas institucionais, das práticas pedagógicas e das relações sociais que configuram o ambiente universitário.

Quadro 1 – Diferenciação conceitual das categorias analíticas

Conceito	Definição	Referencial teórico
Capacitismo	Estrutura social e cultural que hierarquiza corpos e subjetividades a partir de padrões normativos de capacidade, legitimando exclusões e desigualdades.	Campbell (2009); Mello (2016)
Barreiras atitudinais	Comportamentos, preconceitos e práticas sociais que dificultam a participação plena das pessoas com deficiência nos espaços institucionais e sociais.	Sassaki (2009)
Estigma	Processo social de desvalorização associado a características percebidas como desviantes das normas sociais dominantes.	Goffman (1988)

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

Violência simbólica	Forma de dominação exercida de maneira sutil e naturalizada, por meio da imposição de valores e normas legitimadas socialmente.	Bourdieu (1998)

Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

3. Procedimentos metodológicos

3.1 O transtorno do espectro autista na unifesspa: análise empírica e temática

Considerando o universo institucional investigado, a pesquisa contemplou a realização de entrevistas semiestruturadas com 07 (sete) dos 09 (nove) servidores efetivos da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa) com diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA). Os participantes foram convidados a integrar o estudo por meio de contato direto realizado pelos pesquisadores, considerando como critérios de inclusão: possuir vínculo efetivo com a instituição, apresentar diagnóstico formal de TEA e manifestar interesse voluntário em participar da pesquisa. Dos nove servidores inicialmente identificados, sete aceitaram participar do estudo, correspondendo a uma taxa de adesão aproximada de 78%. Dos dois servidores restantes, o primeiro é um dos pesquisadores e o outro optou pela não participação e não apresentou justificativa, o que foi compreendido, em respeito ao caráter voluntário da pesquisa.

Buscou-se assegurar, no perfil agregado dos participantes, a representatividade de diferentes identidades de gênero, incluindo homens e mulheres, com idades entre 29 e 58 anos. Os entrevistados encontram-se distribuídos entre cargos de docentes e técnicos-administrativos em educação, atuando em diferentes setores e campi da instituição, além de apresentarem distintos tempos de vínculo institucional, configurando um recorte empírico relevante para os objetivos da pesquisa. Considerando o reduzido número de servidores com TEA na universidade, optou-se por não detalhar informações

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

específicas relacionadas à lotação, trajetória profissional ou campus de atuação, como estratégia de mitigação do risco de identificação indireta dos participantes.

As entrevistas foram realizadas individualmente, em ambiente e horário previamente acordados com os participantes, buscando garantir privacidade, conforto e segurança durante a produção dos relatos. O roteiro semiestruturado possibilitou explorar experiências relacionadas à inclusão institucional, acessibilidade, relações de trabalho, pertencimento, barreiras atitudinais e condições de permanência no ambiente universitário.

A pesquisa observou os princípios éticos aplicáveis às pesquisas com seres humanos, assegurando aos participantes o direito à confidencialidade, ao anonimato e à livre participação. Todos os interlocutores foram previamente informados acerca dos objetivos da pesquisa, da utilização acadêmica dos dados, das medidas de confidencialidade adotadas e da possibilidade de desistência a qualquer momento, tendo autorizado formalmente a utilização de excertos literais das entrevistas para fins de análise e publicação científica, mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Considerando o reduzido número de servidores com diagnóstico de TEA na instituição investigada, foram adotadas estratégias adicionais para mitigação do risco de identificação indireta dos participantes, incluindo a utilização de pseudônimos e a supressão de informações relacionadas a setores, cargos específicos, trajetórias profissionais ou quaisquer elementos que pudessem possibilitar sua identificação no contexto institucional. As entrevistas foram armazenadas em ambiente digital protegido por senha, com acesso restrito aos pesquisadores, sendo utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos e científicos. Ademais, buscou-se evitar qualquer forma de exposição profissional dos participantes, especialmente em razão de sua vinculação à mesma instituição em que a pesquisa foi realizada.

A pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (CEP/Unifesspa), sob parecer nº 96259026.4.0000.0475.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

Para fins de identificação das falas e preservação da identidade dos participantes, adotou-se, como procedimento ético-metodológico, o uso de pseudônimos. Essa escolha também se justifica pela necessidade de favorecer maior liberdade de expressão dos interlocutores, minimizando possíveis constrangimentos, receios ou riscos de exposição no ambiente profissional. Desse modo, buscou-se construir um contexto de confiança, no qual os participantes pudessem manifestar suas percepções, experiências e opiniões de forma livre e autêntica.

Para além do caráter protetivo, a escolha dos pseudônimos foi orientada por uma perspectiva simbólica e respeitosa, evitando termos que remetessem à patologização ou a estereótipos associados ao Transtorno do Espectro Autista. Optou-se, portanto, por nomes que evocam qualidades, potencialidades, formas de percepção e singularidades humanas, em consonância com uma abordagem que reconhece a diversidade como valor.

A partir dessas reflexões, os participantes foram identificados a partir dos seguintes pseudônimos: Luz (Participante 1), que remete à percepção sensível e a uma forma singular de compreender o mundo; Elo (Participante 2), simbolizando conexão e construção de vínculos; Vértice (Participante 3), representando o ponto de encontro entre diferentes perspectivas; Brisa (Participante 4), sugerindo sensibilidade e delicadeza nas interações; Âmbar (Participante 5), evocando algo raro, precioso e singular; Nexo (Participante 6), relacionado à construção de sentido e à organização do pensamento; e Aurora (Participante 7), representando novos começos, possibilidades e diferentes formas de perceber e experienciar o mundo.

Em decorrência disso, os pseudônimos assumem não apenas uma função técnica de anonimização, mas também um papel simbólico, contribuindo para uma abordagem mais humanizada e sensível na apresentação dos sujeitos da pesquisa.

Considerando que a pesquisa foi realizada no âmbito da mesma instituição em que atuam os participantes, reconhece-se a existência de possíveis implicações decorrentes da proximidade entre pesquisadores e campo investigado, especialmente no que se refere às relações institucionais previamente

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

estabelecidas e às dinâmicas de pertencimento compartilhadas. Tal condição, embora tenha favorecido o acesso aos participantes e a compreensão contextual das experiências relatadas, também demandou atenção quanto à possibilidade de vieses interpretativos e constrangimentos na produção dos dados.

Buscando reduzir assimetrias e favorecer maior liberdade de expressão dos interlocutores, adotaram-se estratégias como a realização das entrevistas em ambiente reservado, a garantia de anonimato mediante utilização de pseudônimos, a explicitação do caráter voluntário da participação e o reforço quanto à confidencialidade das informações compartilhadas. Além disso, buscou-se conduzir as entrevistas de forma aberta e não diretiva, priorizando a escuta qualificada e o respeito às experiências narradas pelos participantes.

Durante o processo analítico, procurou-se manter postura reflexiva e crítica em relação às interpretações produzidas, revisitando continuamente os dados empíricos, os objetivos da pesquisa e os referenciais teóricos mobilizados, de modo a minimizar interferências decorrentes de pressupostos prévios ou experiências pessoais relacionadas ao campo investigado.

3.2 Procedimentos de análise dos dados

A análise dos dados desta pesquisa foi realizada por meio da análise temática, conforme proposta por Braun e Clarke (2006), por se tratar de uma abordagem qualitativa que possibilita identificar, organizar e interpretar padrões de sentido presentes nos dados empíricos. A escolha desse método justifica-se por sua adequação à compreensão das experiências e percepções dos servidores com Transtorno do Espectro Autista (TEA), especialmente no que se refere às barreiras atitudinais vivenciadas no contexto institucional.

O processo analítico foi desenvolvido em etapas sucessivas, inspiradas na proposta de Braun e Clarke (2006), compreendendo: familiarização com os dados, por meio da leitura exaustiva e repetida das entrevistas; codificação inicial das falas, com identificação de núcleos de sentido recorrentes; agrupamento dos códigos em categorias temáticas provisórias; revisão e refinamento das categorias, considerando sua coerência interna, recorrência e relevância analítica; e, por fim,

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

definição, nomeação e interpretação das categorias temáticas à luz do referencial teórico adotado na pesquisa.

Durante a etapa de codificação, foram identificados códigos iniciais como “ausência de escuta institucional”, “necessidade de adaptação constante”, “medo de exposição do diagnóstico”, “comunicação ambígua” e “isolamento no ambiente de trabalho”, posteriormente agrupados em categorias analíticas mais amplas, tais como “invisibilização institucional”, “barreiras comunicacionais”, “capacitismo” e “fragilidade do pertencimento”.

A análise foi realizada de forma manual, sem utilização de software específico de análise qualitativa, considerando o número reduzido de participantes e a profundidade interpretativa pretendida. A interpretação dos dados ocorreu de maneira contínua e reflexiva, articulando os relatos dos participantes aos referenciais teóricos mobilizados ao longo da pesquisa.

Buscando assegurar maior consistência analítica, as categorias temáticas foram revisadas sucessivamente durante o processo interpretativo, observando-se a recorrência dos conteúdos, sua relevância para o problema analisado e a coerência entre os excertos empíricos, os códigos produzidos e as categorias construídas. Considerando que a pesquisa foi conduzida por dois pesquisadores, as interpretações também foram continuamente revisitadas e confrontadas com os objetivos do estudo, buscando garantir maior rigor e coerência interna ao processo analítico.

. A escolha desse método justifica-se por sua adequação à compreensão das experiências e percepções dos servidores com Transtorno do Espectro Autista, especialmente no que se refere às barreiras atitudinais vivenciadas no contexto institucional.

A análise das entrevistas, orientada por essa perspectiva, permitiu não apenas sistematizar os dados de forma flexível, sem perder a profundidade interpretativa, mas também identificar categorias que extrapolam experiências individuais, evidenciando dinâmicas estruturais e culturais da universidade enquanto organização social. Desse modo, os dados empíricos não são compreendidos como relatos isolados, mas como expressões de relações de

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

poder, normas institucionais e processos simbólicos que estruturam a inclusão, ou a sua ausência.

O processo analítico envolveu a leitura exaustiva das entrevistas, a codificação inicial das falas e a posterior organização dos dados em categorias temáticas, definidas a partir da recorrência dos conteúdos e de sua relevância para o problema analisado. A partir desse processo, foram construídas oito categorias analíticas, que expressam dimensões centrais das experiências dos participantes e dialogam diretamente com os objetivos da pesquisa.

A partir da análise temática das entrevistas, foram construídas categorias analíticas fundamentadas na recorrência dos relatos, nos núcleos de sentido identificados nas falas dos participantes e em sua relação com os objetivos da pesquisa. O quadro a seguir sistematiza as categorias temáticas, os principais códigos analíticos e excertos representativos das entrevistas.

4. Resultados e discussão

4.1 Quadro analítico das categorias temáticas

A partir da análise temática das entrevistas, foram identificadas categorias analíticas construídas com base na recorrência dos relatos, nos núcleos de sentido presentes nas falas dos participantes e em sua relação com os objetivos da pesquisa. O Quadro 2 apresenta a sistematização das categorias temáticas, seus respectivos núcleos de sentido e excertos representativos extraídos das entrevistas.

Quadro 2 – Sistematização das categorias temáticas da pesquisa

Categoria temática	**Núcleo de sentido / códigos**	**Excerto representativo**
Inclusão, invisibilidade e ausência de escuta institucional	Falta de acolhimento; ausência de participação; invisibilidade institucional	“A universidade ouve o aluno autista, mas o servidor não.” (Luz)
Fragilidade das políticas	Ações pontuais; ausência	“São ações pontuais [...]

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

institucionais e produção da exclusão	de políticas permanentes; descontinuidade institucional	mas não enquanto política institucional.” (Elo)
Barreiras comunicacionais e violência simbólica	Comunicação ambígua; ausência de previsibilidade; códigos implícitos	“As coisas são comunicadas de maneiras ambíguas.” (Luz)
Capacitismo, normalização e regulação dos corpos	Deslegitimação do diagnóstico; cobrança de produtividade; preconceito “Autismo não existe [...], isso é preguiça.” (Elo)	“Autismo não existe [...], isso é preguiça.” (Elo)
Não pertencimento, isolamento e fragilidade dos vínculos	Isolamento; ausência de apoio coletivo; fragilidade relacional	“Às vezes parece que a gente está sozinho aqui dentro.” (Brisa)
Invisibilização e gestão da identidade	Ocultação do diagnóstico; medo do preconceito; autoproteção	“Eu me auto invisibilizo para não sofrer capacitismo.” (Elo)
Planejamento institucional e prevenção de crises	Falta de previsibilidade; sobrecarga sensorial; ausência de adaptação ambiental	“Fiquei do lado de uma caixa de som extremamente barulhenta.” (Vértice)
Fragilidade das políticas de saúde e ausência de acolhimento	Ausência de suporte emocional; inexistência de espaços de regulação	“Esse espaço [...] é dentro do meu carro.” (Vértice)

Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

4.2 Inclusão, invisibilidade e ausência de escuta institucional

Um dos elementos mais recorrentes nas falas dos interlocutores desta pesquisa refere-se à ausência de espaços institucionais de acolhimento e escuta ativa voltados às especificidades dos servidores com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Os participantes relatam que, desde o ingresso no serviço público por meio de concurso, têm sido constantemente impelidos a se ajustar às dinâmicas e exigências da universidade, sem que, em contrapartida, suas necessidades específicas sejam devidamente reconhecidas ou contempladas pela instituição. Tal percepção evidencia que a inclusão, no contexto investigado, permanece marcada por expectativas de adaptação individual, em detrimento da construção de práticas institucionais voltadas ao reconhecimento da diversidade. Essa realidade aparece de forma expressiva na fala de Luz, ao afirmar que “é quase zero essa política de inclusão para essas deficiências invisíveis” e que “a universidade ouve o aluno autista, mas o servidor não”. (Luz, entrevista concedida em 25 de abril de 2026).

O relato evidencia não apenas a percepção de ausência de políticas institucionais, mas também um sentimento de invisibilização associado ao lugar ocupado pelos servidores neurodivergentes na universidade. Ao mencionar que “não teve uma sondagem [...] não foi perguntado ‘o que vocês acham disso’”, o mesmo participante explicita a ausência de mecanismos institucionais de escuta e participação, revelando que as decisões relacionadas à inclusão tendem a ocorrer sem a efetiva consideração das experiências e necessidades desses sujeitos.

As falas dos participantes indicam, ainda, uma assimetria nas ações inclusivas desenvolvidas pela instituição, que parecem se concentrar prioritariamente no público discente, em detrimento das demandas dos trabalhadores. Essa percepção reaparece quando Aurora afirma que “ninguém pergunta o que a gente precisa de verdade” (Aurora, entrevista concedida em 28 de abril de 2026), evidenciando que a ausência de escuta qualificada produz impactos diretos na construção do pertencimento e na forma como esses sujeitos percebem seu lugar na universidade.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

De modo semelhante, Brisa ressalta: “o que funciona para mim não necessariamente funciona para outro autista”, apontando para a heterogeneidade existente no espectro autista e para a insuficiência de práticas institucionais baseadas em concepções homogêneas da deficiência. O relato evidencia que políticas inclusivas efetivas exigem reconhecimento das singularidades dos sujeitos, bem como abertura institucional para o diálogo e para a construção coletiva de estratégias de acessibilidade.

A centralidade atribuída pelos interlocutores à escuta institucional permite compreender que a inclusão não pode ser reduzida à existência formal de normas ou políticas. Mais do que medidas administrativas, os relatos evidenciam a necessidade de práticas efetivas de participação, acolhimento e reconhecimento. Tendo isso em vista, as experiências narradas dialogam com as reflexões de Nancy Fraser (2006), ao destacar que a justiça social envolve não apenas redistribuição de recursos, mas também reconhecimento das diferenças e das identidades.

A ausência de diálogo institucional também pode ser compreendida como mecanismo de exclusão simbólica, na medida em que limita a participação dos sujeitos na construção das próprias políticas que lhes dizem respeito. Nessa perspectiva, Paulo Freire (1996) compreende a escuta como dimensão ética e política fundamental para a construção de práticas emancipatórias, reforçando que o diálogo constitui elemento indispensável para processos efetivamente inclusivos.

As experiências relatadas pelos participantes também dialogam com as reflexões de Débora Diniz (2007) acerca da distinção entre o modelo médico e o modelo social da deficiência. Enquanto o primeiro tende a atribuir ao indivíduo a responsabilidade por sua adaptação, o segundo desloca o foco para as barreiras produzidas social e institucionalmente. No cenário analisado, as falas evidenciam a permanência de práticas institucionais que ainda operam sob a lógica da normalização dos corpos, exigindo dos servidores neurodivergentes constantes esforços de ajustamento aos padrões institucionais previamente estabelecidos.

Além disso, os relatos reforçam a perspectiva defendida por Maria Teresa Eglér Mantoan (2003), ao evidenciar que a inclusão não se efetiva pela simples

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

presença dos sujeitos nos espaços institucionais, mas exige reorganização estrutural das práticas, das relações e das formas de acolhimento da diversidade.

Diante das experiências relatadas pelos participantes, observa-se que a promoção da inclusão demanda não apenas reconhecimento formal das diferenças, mas também a construção de mecanismos institucionais permanentes de escuta e participação. Sob a perspectiva do Desenho Universal, isso implica desenvolver práticas organizacionais concebidas desde sua origem para contemplar a diversidade humana, incluindo a participação ativa dos servidores neurodivergentes na formulação de políticas institucionais, na definição de fluxos administrativos e na construção de estratégias de acolhimento. Desse modo, canais permanentes de escuta, protocolos institucionais participativos e ações de acompanhamento contínuo configuram possibilidades concretas de operacionalização da acessibilidade no contexto universitário.

4.3 Fragilidade das políticas institucionais e produção da exclusão

As falas dos participantes evidenciam que a inclusão na Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa) tem sido percebida como um conjunto de iniciativas pontuais, fragmentadas e pouco institucionalizadas. Essa percepção aparece de forma expressiva no relato de Elo, ao afirmar:

> Olha, pra ser bem sincero, eu não vou dizer que a UNIFESSPA está fazendo alguma coisa, porque eu acho que não está. O que a gente tem, e sempre teve, tanto na questão de inclusão de pessoas com deficiência, pessoas neurodivergentes, e eu poderia ampliar para a categoria das diferenças, da alteridade, incluindo indígenas e quilombolas, são, na maioria das vezes, ações pontuais: um projeto de professor, uma dissertação de mestrado, uma ação de extensão, uma atividade formativa, mas não enquanto política institucional.
> (Elo, entrevista concedida em 25 de abril de 2026).

O relato evidencia uma percepção recorrente entre os interlocutores da pesquisa: a de que as ações voltadas à inclusão dependem, predominantemente, de iniciativas individuais ou temporárias, sem que exista uma política institucional contínua e estruturada capaz de garantir suporte permanente aos servidores neurodivergentes. A fala também amplia a discussão para além do Transtorno do Espectro Autista (TEA), ao relacionar a fragilidade das políticas inclusivas à forma

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

como diferentes grupos historicamente minorizados são tratados no contexto universitário.

Essa compreensão reaparece na fala de Aurora, ao afirmar:

> Não existe um lugar ou setor que olhe para a gente como servidor. Falta tanta coisa, do básico, eu acho que falta tudo, eu acho que precisa sair das palestras, dos simpósios, precisa sair literalmente do papel. Possa ser que tenha um programa bacana pra alunos, mas e pros servidores? (Aurora, entrevista concedida em 28 de abril de 2026).

O relato explicita a percepção de ausência de suporte institucional efetivo, indicando que as ações existentes são percebidas como insuficientes para responder às necessidades concretas dos servidores. Ao afirmar que “precisa sair literalmente do papel”, a interlocutora evidencia a distância entre o discurso institucional sobre inclusão e sua efetivação nas práticas organizacionais cotidianas. A recorrência desse tipo de percepção nas entrevistas sugere que a fragilidade institucional não é compreendida pelos participantes como uma ausência pontual, mas como um elemento estruturante das experiências de exclusão vivenciadas no ambiente universitário.

As falas também revelam uma assimetria nas políticas de inclusão desenvolvidas pela instituição, na medida em que os participantes percebem maior direcionamento das ações ao público discente, em detrimento dos servidores. Nesse contexto, a ausência de políticas específicas voltadas aos trabalhadores neurodivergentes contribui para sentimentos de invisibilização e não pertencimento institucional.

As experiências narradas pelos participantes dialogam com as reflexões de Boaventura de Sousa Santos (2007) acerca da produção de ausências, especialmente ao evidenciar como determinadas demandas e sujeitos podem ser sistematicamente negligenciados pelas estruturas institucionais. De modo semelhante, Maria Teresa Eglér Mantoan (2003) argumenta que a inclusão não se efetiva por meio de ações isoladas ou episódicas, mas requer transformação sistêmica e institucionalização de práticas contínuas de acolhimento e acessibilidade.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

Portanto, os relatos analisados permitem compreender que a fragilidade das políticas institucionais não se configura como mera ausência administrativa, mas como um processo que contribui ativamente para a reprodução de desigualdades e para a manutenção de barreiras à participação plena dos servidores neurodivergentes no espaço universitário.

As fragilidades institucionais evidenciadas pelos participantes indicam a necessidade de incorporação da inclusão como princípio estruturante da gestão universitária. Nessa perspectiva, o Desenho Universal pode contribuir para a elaboração de políticas institucionais que antecipem a diversidade dos sujeitos, reduzindo a dependência de adaptações pontuais ou iniciativas individuais. Entre as possibilidades de operacionalização destacam-se a criação de protocolos permanentes de acolhimento, fluxos administrativos acessíveis, diretrizes institucionais voltadas aos servidores neurodivergentes e ações sistemáticas de formação para gestores e equipes administrativas.

4.4 Barreiras comunicacionais e violência simbólica

Outro aspecto recorrente nas falas dos participantes refere-se às barreiras comunicacionais presentes no cotidiano institucional, especialmente relacionadas à dificuldade de compreensão de normas, fluxos administrativos e formas de interação estabelecidas na universidade. Os relatos indicam que a comunicação institucional frequentemente se estrutura por meio de informações implícitas, orientações pouco sistematizadas e expectativas não explicitadas, exigindo dos sujeitos constante esforço de interpretação e adaptação. Essa percepção aparece de forma evidente na fala de Luz, ao afirmar:

> Coisas são comunicadas de maneiras ambíguas, ficam subentendidas, mas não são ditas. Como é que é o passo a passo? Eu não sei. Eu acho que falta muita essa empatia com o outro, de perguntar: 'O que vocês acham disso?
> (Luz, entrevista concedida em 25 de abril de 2026).

O relato evidencia não apenas dificuldades operacionais relacionadas ao acesso às informações institucionais, mas também um sentimento de exclusão decorrente da ausência de clareza, previsibilidade e diálogo nos processos comunicacionais. Ao questionar "como é que é o passo a passo?", o participante explicita a necessidade de orientações mais objetivas e acessíveis, indicando que a

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

comunicação institucional nem sempre considera diferentes formas de compreensão e processamento das informações.

Essa realidade também aparece na fala de Âmbar, ao afirmar que “as coisas são ditas de forma indireta, como se todo mundo já soubesse o que fazer”. A recorrência dessa percepção entre os interlocutores sugere que a universidade opera a partir de códigos e pressupostos compartilhados apenas por aqueles já familiarizados com determinadas dinâmicas institucionais. Nesse contexto, sujeitos que demandam maior objetividade, previsibilidade e explicitação das informações acabam encontrando dificuldades adicionais para participar plenamente do ambiente de trabalho.

As experiências relatadas pelos participantes evidenciam que as barreiras comunicacionais ultrapassam questões meramente administrativas, repercutindo diretamente nos processos de inclusão e pertencimento institucional. A ausência de clareza e sistematização das informações tende a produzir insegurança, desgaste emocional e limitações na participação dos servidores neurodivergentes nas rotinas institucionais.

Essa dinâmica pode ser compreendida à luz das reflexões de Pierre Bourdieu (1998) acerca da violência simbólica, especialmente quando determinados padrões de comunicação são naturalizados como universais e legítimos, mesmo não sendo igualmente acessíveis a todos os sujeitos. A partir dessa compreensão, a comunicação institucional deixa de ser um elemento neutro e passa a operar como mecanismo que favorece aqueles já socializados nos códigos institucionais, contribuindo para processos sutis e silenciosos de exclusão.

As falas dos participantes também dialogam com a compreensão ampliada de acessibilidade proposta por Sassaki (2009), ao evidenciar que barreiras à inclusão não se restringem às dimensões físicas, mas envolvem igualmente aspectos comunicacionais e cognitivos. No caso de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), a necessidade de informações organizadas, explícitas e previsíveis aparece como elemento importante para a participação e permanência nos espaços institucionais.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

Desse modo, os relatos analisados permitem compreender que a comunicação institucional pode atuar tanto como instrumento de inclusão quanto de exclusão, a depender da forma como é estruturada. A ausência de práticas comunicacionais acessíveis, objetivas e dialógicas contribui para a produção de desigualdades e para a limitação da participação plena dos servidores neurodivergentes no contexto universitário.

Os relatos analisados também evidenciam que a acessibilidade comunicacional constitui dimensão central para a inclusão de servidores neurodivergentes. Sob a perspectiva do Desenho Universal, práticas institucionais como comunicação objetiva, previsibilidade de rotinas, explicitação de fluxos administrativos e sistematização clara das informações podem reduzir significativamente barreiras cognitivas e comunicacionais. Nesse contexto, recursos de Tecnologia Assistiva e acessibilidade comunicacional, como roteiros organizacionais, fluxogramas, instruções simplificadas e antecipação de informações institucionais, apresentam-se como estratégias importantes para ampliação da participação e autonomia dos sujeitos.

4.5 Capacitismo[1], normalização e regulação dos corpos

As entrevistas revelam a presença recorrente de discursos capacitistas no ambiente institucional, expressos por meio da deslegitimação do autismo enquanto condição legítima e do questionamento das necessidades apresentadas pelos servidores neurodivergentes. Essas experiências aparecem de forma contundente na fala de Elo, que relata ter ouvido repetidamente afirmações como: “Autismo não existe [...], isso é frescura, isso é preguiça.” (Elo, entrevista concedida em 25 de abril de 2026).

O relato evidencia que determinadas percepções sobre o autismo ainda estão marcadas por descrédito, desinformação e estigmatização, produzindo formas de desqualificação que afetam diretamente a experiência dos sujeitos no mbiente de trabalho. Ao associar o autismo à “preguiça” ou à “frescura”, os

[1] De acordo com Fiona Kumari Campbell (2009), o capacitismo é uma lógica normativa que produz e sustenta a ideia de que determinados corpos são naturalmente superiores, ao passo que outros são percebidos como deficitários ou inadequados. Para a autora, essa estrutura não apenas exclui,

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

discursos relatados reduzem as especificidades do Transtorno do Espectro Autista (TEA) a supostas falhas individuais de comportamento ou desempenho, e considerando as barreiras institucionais e sociais enfrentadas pelos participantes.

Essa percepção também aparece na fala de Nexo, ao afirmar ter ouvido, em diferentes ocasiões, que “autismo é desculpa para não trabalhar direito”. O relato explicita a associação entre produtividade, normalidade e valor social, evidenciando a existência de expectativas institucionais baseadas em padrões homogêneos de desempenho e funcionamento humano. Nesse contexto, sujeitos que não correspondem integralmente a esses parâmetros passam a ter suas capacidades constantemente questionadas ou deslegitimadas.

As falas dos participantes indicam que o capacitismo não se manifesta apenas por meio de atitudes individuais isoladas, mas também através de práticas e discursos socialmente naturalizados, que reforçam padrões normativos de comportamento, comunicação e produtividade. Essa dinâmica torna-se ainda mais evidente quando Elo afirma: “É como se isso licenciasse as pessoas a também não quererem saber disso.” (Elo, entrevista concedida em 25 de abril de 2026).

O relato sugere que a ausência de políticas institucionais voltadas aos servidores neurodivergentes contribui para a naturalização dessas práticas, produzindo um ambiente em que o desconhecimento, a negligência e a desconsideração das especificidades dos sujeitos passam a ser socialmente tolerados. Nesse contexto, a invisibilização institucional das demandas relacionadas ao TEA tende a reforçar processos de exclusão e silenciamento.

As experiências narradas pelos participantes dialogam com as reflexões de Michel Foucault (1975) acerca dos processos de normalização, especialmente ao evidenciar como determinados padrões de comportamento e produtividade são instituídos como referência legítima no interior das instituições. A partir dessa perspectiva, os sujeitos passam a ser constantemente avaliados, comparados e regulados conforme normas hegemônicas de desempenho, sociabilidade e funcionalidade.

---

mas também regula expectativas sociais, definindo quais formas de existência são consideradas legítimas.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

Nesse contexto, o capacitismo pode ser compreendido como um mecanismo que opera classificando determinadas formas de existência como mais legítimas, adequadas ou produtivas do que outras. Trata-se, portanto, de uma lógica que produz exclusão não apenas pela negação explícita de direitos, mas também pela imposição de padrões normativos que desconsideram a diversidade humana e os diferentes modos de funcionamento dos sujeitos.

As falas dos participantes também se aproximam da compreensão de Sassaki (2009) acerca das barreiras atitudinais, entendidas como práticas marcadas por preconceitos, estigmas e discriminações que dificultam a participação plena das pessoas com deficiência nos espaços sociais e profissionais. Na realidade investigada, essas barreiras se manifestam tanto nas relações interpessoais quanto na ausência de ações institucionais capazes de enfrentar práticas capacitistas no ambiente universitário.

Desse modo, os relatos analisados permitem compreender que o capacitismo não se restringe a opiniões individuais, mas se articula a estruturas institucionais e culturais que contribuem para a reprodução de desigualdades, especialmente quando inexistem políticas efetivas de acolhimento, formação e inclusão voltadas aos servidores neurodivergentes.

As experiências relatadas pelos participantes indicam que o enfrentamento ao capacitismo exige não apenas mudanças atitudinais individuais, mas transformações institucionais estruturadas. Nessa direção, práticas fundamentadas no Desenho Universal podem contribuir para a construção de ambientes organizacionais mais acessíveis e inclusivos, por meio da flexibilização de rotinas, do reconhecimento da diversidade de modos de funcionamento humano e da implementação de ações formativas permanentes sobre neurodiversidade, acessibilidade e barreiras atitudinais.

4.6 Não pertencimento, isolamento e fragilidade dos vínculos

A ausência de pertencimento destaca-se como uma das dimensões mais recorrentes nas falas dos participantes, aparecendo associada a sentimentos de isolamento, distanciamento institucional e fragilidade das relações coletivas no

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

ambiente universitário. Essa discussão também dialoga com estudos sobre saúde e subjetividade no trabalho, especialmente no campo da psicodinâmica do trabalho. Dejours (1992) destaca que o reconhecimento constitui elemento central para a construção da identidade profissional e para a saúde mental dos trabalhadores. Em diálogo com essa perspectiva, depreende-se que contextos institucionais marcados pelo isolamento, pela ausência de acolhimento e pela fragilidade dos vínculos tendem a produzir sofrimento psíquico e desgaste emocional. Essa percepção é expressa de maneira significativa por Elo, ao afirmar que “a gente não tem mais o espaço universitário como um espaço de pertencimento” e que “as pessoas estão muito isoladas”. Os relatos evidenciam que a experiência institucional dos servidores neurodivergentes é frequentemente marcada pela dificuldade de reconhecimento e pela sensação de não integração plena ao espaço universitário.

As experiências narradas pelos participantes indicam que o pertencimento não se limita à presença formal na instituição, mas envolve a construção de vínculos, reconhecimento e participação efetiva nas dinâmicas coletivas. Nesse contexto, a ausência de políticas institucionais voltadas ao acolhimento e à inclusão tende a intensificar sentimentos de isolamento e distanciamento entre os sujeitos.

Essa realidade também aparece na fala de Brisa, ao afirmar que “às vezes parece que a gente está sozinho aqui dentro”, e no relato de Aurora, que afirma: “Cada um por si, ninguém se ajuda”. As falas revelam não apenas dificuldades nas relações interpessoais, mas também a percepção de fragilidade das redes de apoio e da construção coletiva no ambiente institucional. A recorrência dessas percepções sugere que a ausência de práticas inclusivas impacta diretamente a possibilidade de formação de vínculos e de fortalecimento de relações de solidariedade entre os servidores.

Os relatos analisados permitem compreender que o isolamento vivenciado pelos participantes não decorre exclusivamente de características individuais, mas também das condições institucionais em que as relações de trabalho são produzidas. Sob esse enfoque, a fragilidade dos vínculos sociais descrita pelos interlocutores dialoga com as reflexões de Zygmunt Bauman (2001) acerca da modernidade líquida, marcada pela instabilidade das relações sociais e pelo

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

enfraquecimento dos laços coletivos. No ambiente institucional analisado, essa fragilidade parece ser potencializada pela ausência de políticas institucionais capazes de promover acolhimento, escuta e integração entre os sujeitos.

A dimensão do reconhecimento também aparece como elemento central nas experiências relatadas pelos participantes. Ao discutir a constituição das identidades e das formas de participação social, Axel Honneth (2003) destaca que o reconhecimento é condição fundamental para que os sujeitos desenvolvam sentimentos de pertencimento e valorização social. Sob essa perspectiva, a ausência de reconhecimento institucional relatada pelos interlocutores repercute diretamente não apenas em seu bem-estar, mas também em suas possibilidades de participação e atuação coletiva.

Essa percepção torna-se evidente na fala de Nexo, ao afirmar: “Se a gente se juntasse mais, talvez tivesse mais força para mudar as coisas.” O relato sugere que os próprios participantes reconhecem a importância da construção coletiva como possibilidade de enfrentamento das barreiras institucionais. Ao mesmo tempo, evidencia como a ausência de espaços de articulação e apoio dificulta processos de mobilização e fortalecimento coletivo.

A fala de Nexo dialoga com as reflexões de Alain Touraine (1997), ao enfatizar a importância da ação coletiva na transformação das estruturas sociais e institucionais. No recorte empírico desta pesquisa, a fragilidade do pertencimento e das redes de apoio acaba limitando a capacidade de organização dos sujeitos, dificultando a construção de movimentos coletivos capazes de tensionar práticas institucionais excludentes. No campo da gestão pública, autores como Secchi (2013) argumentam que políticas institucionais efetivas exigem planejamento, continuidade administrativa e definição de diretrizes organizacionais claras. Sob essa perspectiva, a ausência de políticas estruturadas voltadas aos servidores neurodivergentes evidencia limitações institucionais na incorporação da inclusão como princípio de gestão universitária.

Desse modo, as experiências relatadas pelos participantes evidenciam que o pertencimento constitui dimensão fundamental para a efetivação da inclusão. A ausência de vínculos institucionais sólidos, associada à fragilidade das redes de

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

apoio e reconhecimento, contribui para a produção de isolamento e para o enfraquecimento das possibilidades de participação coletiva dos servidores neurodivergentes no espaço universitário.

Os relatos também sugerem que a construção do pertencimento institucional depende da existência de espaços coletivos de acolhimento, escuta e reconhecimento. Considerando esse contexto, estratégias inspiradas no Desenho Universal podem favorecer a criação de ambientes organizacionais mais inclusivos, por meio de redes institucionais de apoio, espaços de convivência acessíveis, práticas colaborativas e ações voltadas ao fortalecimento dos vínculos entre servidores neurodivergentes e a comunidade universitária.

4.7 Invisibilização e gestão da identidade

A ocultação do diagnóstico aparece nas falas dos participantes como uma estratégia de autoproteção diante de um ambiente institucional percebido como pouco acolhedor e potencialmente capacitista. Os relatos indicam que a decisão de não revelar a condição de pessoa autista não decorre, necessariamente, de uma escolha livre e espontânea, mas da percepção de que a exposição do diagnóstico pode produzir julgamentos, discriminações ou mudanças negativas na forma como esses sujeitos são tratados no contexto profissional.

Essa percepção é expressa de forma significativa por Elo, ao afirmar: “Eu me auto invisibilizo para não sofrer capacitismo”; “Eu peço que tu não digas do meu diagnóstico.” (Elo, entrevista concedida em 25 de abril de 2026).

As falas evidenciam um movimento deliberado de controle sobre a circulação de informações acerca de si, revelando a necessidade constante de gerenciamento da própria identidade no ambiente institucional. Ao optar pela ocultação do diagnóstico, o participante busca reduzir a possibilidade de exposição a situações de preconceito, desqualificação ou estigmatização.

De maneira semelhante, Âmbar relata evitar mencionar sua condição para não ser tratado de forma diferenciada pelos colegas e pela instituição. A recorrência desse tipo de estratégia entre os interlocutores sugere que a

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

invisibilização do diagnóstico constitui uma resposta adaptativa às experiências de insegurança e à percepção de ausência de suporte institucional efetivo.

Os relatos analisados dialogam com o conceito de estigma formulado por Erving Goffman (1988), especialmente no que se refere ao gerenciamento de informações pessoais em contextos marcados por expectativas normativas rígidas. Segundo o autor, sujeitos que possuem características socialmente desvalorizadas tendem a desenvolver estratégias de controle da própria identidade como forma de minimizar processos de rejeição, discriminação ou descredibilização social.

Por essa razão, a ocultação do diagnóstico não pode ser compreendida apenas como uma decisão individual, mas como uma prática produzida na relação entre sujeito e contexto social. As experiências relatadas pelos participantes indicam que o ambiente institucional, ao não oferecer condições efetivas de acolhimento, reconhecimento e segurança, contribui para a produção de dinâmicas de silenciamento e invisibilização.

Além disso, a necessidade constante de monitoramento da própria exposição produz impactos subjetivos importantes, uma vez que exige dos sujeitos esforço contínuo de adaptação e vigilância sobre si mesmos. Esse processo tende a limitar a possibilidade de expressão autêntica das identidades e reforça sentimentos de insegurança e não pertencimento no espaço institucional.

Desse modo, as falas dos participantes evidenciam que a invisibilização do diagnóstico funciona como mecanismo de sobrevivência em contextos percebidos como excludentes. Ao mesmo tempo, revelam como a ausência de políticas institucionais de inclusão e enfrentamento ao capacitismo contribui para a manutenção de práticas de silenciamento e para a dificuldade de reconhecimento das experiências e necessidades dos servidores neurodivergentes.

As estratégias de ocultação do diagnóstico evidenciam a necessidade de construção de ambientes institucionais percebidos como seguros e acolhedores. Sob a perspectiva do Desenho Universal, isso implica desenvolver políticas organizacionais que reduzam a necessidade de adaptações individuais constantes, promovendo acessibilidade, previsibilidade e reconhecimento das singularidades sem exposição compulsória dos sujeitos. Tendo isso em vista, a inclusão passa a

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

ser concebida como responsabilidade institucional e não como obrigação individual de adaptação

4.8 Planejamento institucional e prevenção de crises

Para assegurar a previsibilidade e viabilizar a gestão de imprevistos, o planejamento das ações institucionais configura-se como elemento fundamental, especialmente quando se consideram as especificidades de pessoas neurodivergentes. Nessa perspectiva, a escuta ativa assume papel central, orientando a antecipação de situações potencialmente desconfortáveis para servidores com Transtorno do Espectro Autista (TEA), de modo a promover condições mais adequadas de participação e bem-estar.

A ausência dessa sensibilidade institucional é evidenciada no relato da interlocutora Vértice, ao descrever sua experiência em um evento promovido pela instituição: “fiquei do lado de uma caixa de som extremamente barulhenta e isso por muito tempo. Pra mim foi bastante agressivo e essa situação quase me provocou uma crise”. Essa situação explicita a negligência em relação a aspectos fundamentais como a sensibilidade sensorial, característica recorrente no TEA, e a necessidade de organização prévia dos ambientes e atividades.

Considerando algumas das especificidades associadas ao TEA, como a hipersensibilidade a estímulos sensoriais e a necessidade de previsibilidade, a ausência de planejamento institucional tende a intensificar situações de estresse e sobrecarga (APA, 2014; Grandin, 2015). Sob essa lógica, não se trata apenas de uma falha operacional, mas de uma lacuna que impacta diretamente as condições de permanência e participação desses sujeitos no ambiente de trabalho.

Assim, o planejamento institucional deve ser compreendido como uma prática de cuidado e de promoção da inclusão, alinhando-se aos pressupostos do modelo social da deficiência (Oliver, 1990), que desloca o foco das limitações individuais para a necessidade de transformação dos contextos e das estruturas institucionais.

As experiências relatadas pelos participantes indicam que o planejamento institucional pode atuar como importante estratégia preventiva de sobrecargas

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

emocionais e sensoriais. Nessa perspectiva, os princípios do Desenho Universal possibilitam pensar ambientes, eventos e rotinas institucionais concebidos para contemplar diferentes formas de percepção e interação. Entre as possibilidades de operacionalização destacam-se a organização prévia dos espaços, controle de ruídos e luminosidade, antecipação de cronogramas, flexibilização de participação em atividades coletivas e disponibilização de ambientes sensorialmente regulados.

4.9 Fragilidade das políticas de saúde e ausência de acolhimento

As entrevistas evidenciam a ausência de espaços institucionais de acolhimento voltados às necessidades dos servidores neurodivergentes, especialmente em situações de sobrecarga emocional e sensorial. Essa realidade aparece de forma significativa na fala de Vértice, ao afirmar: “Quando eu tenho crise, eu preciso ficar num lugar isolado.” “Esse espaço [...] é dentro do meu carro.” (Vértice, entrevista concedida em 09 de abril de 2026).

O relato evidencia não apenas a inexistência de ambientes institucionais preparados para oferecer suporte em momentos de desregulação, mas também a necessidade de criação de estratégias individuais de sobrevivência frente à ausência de acolhimento institucional. O fato de o automóvel ser mencionado como único espaço possível de regulação emocional revela a carência de políticas e estruturas organizacionais sensíveis às especificidades dos servidores com Transtorno do Espectro Autista (TEA).

No campo dos estudos sobre o autismo, os termos “desregulação” e “crise” estão relacionados, embora não sejam sinônimos. A desregulação pode ser compreendida como a dificuldade de modular respostas emocionais, comportamentais e fisiológicas diante de estímulos internos ou externos. Em pessoas autistas, esse processo frequentemente está associado a sobrecargas sensoriais, cognitivas ou sociais que ultrapassam a capacidade do indivíduo de organizar suas respostas de maneira funcional.

Já o que se convenciona chamar de “crise” pode ser entendido como uma manifestação intensa desse estado de desregulação. Nessa perspectiva, não se

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

trata de um comportamento voluntário ou intencional, mas de uma resposta do organismo a situações de sobrecarga extrema, conforme discutido por Lacerda (2017). A partir dessa compreensão, episódios de choro, isolamento, agitação ou colapso emocional não devem ser interpretados como falhas individuais ou problemas comportamentais isolados, mas como expressões de sofrimento produzidas na interação entre sujeito e ambiente. Essa reflexão também se aproxima do campo da saúde ocupacional, ao reconhecer que condições inadequadas de trabalho podem impactar diretamente o bem-estar físico e emocional dos trabalhadores. Para Dejours (1992), o sofrimento no trabalho emerge quando os sujeitos não encontram condições institucionais capazes de oferecer reconhecimento, segurança e possibilidades de mediação frente às exigências organizacionais.

Essa discussão também aparece nas reflexões de Temple Grandin, ao destacar que estímulos sensoriais intensos, ambientes imprevisíveis e excesso de demandas podem desencadear estados severos de sobrecarga em pessoas autistas. A autora enfatiza que elementos como ruídos excessivos, luminosidade intensa, falta de previsibilidade e pressão social podem produzir impactos significativos na experiência cotidiana desses sujeitos.

De modo semelhante, o Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5), publicado pela American Psychiatric Association, reconhece que indivíduos com TEA podem apresentar hiper ou hiporreatividade a estímulos sensoriais, aspecto que contribui para compreender por que determinados contextos institucionais podem desencadear estados de desregulação emocional e sensorial.

As experiências relatadas pelos participantes indicam que a ausência de planejamento institucional e de espaços adequados de acolhimento tende a intensificar situações de sofrimento e sobrecarga. A partir dessa compreensão coclui-se que a inexistência de ambientes sensorialmente regulados, de protocolos de acolhimento e de práticas institucionais voltadas ao cuidado evidencia lacunas importantes nas políticas de inclusão da universidade.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

Essa compreensão dialoga diretamente com o modelo social da deficiência, especialmente ao deslocar o foco da responsabilização individual para a necessidade de transformação dos ambientes e das práticas institucionais. Sob essa perspectiva, a acessibilidade não se restringe à eliminação de barreiras físicas, mas envolve também a criação de condições organizacionais, sensoriais e relacionais capazes de garantir permanência, bem-estar e participação efetiva dos sujeitos neurodivergentes no espaço universitário.

Os relatos analisados evidenciam a necessidade de fortalecimento das políticas institucionais de saúde ocupacional e acolhimento voltadas aos servidores neurodivergentes. Nesse contexto, o Desenho Universal e a Tecnologia Assistiva podem contribuir para a criação de ambientes mais acessíveis e sensorialmente adequados, incluindo espaços de regulação emocional, protocolos institucionais de acolhimento em situações de desregulação e flexibilizações organizacionais compatíveis com as especificidades dos sujeitos. Tais medidas deslocam o foco da adaptação individual para a transformação das condições institucionais de permanência e participação.

5 Limitações do estudo

Esta pesquisa apresenta limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados. Em primeiro lugar, destaca-se o número reduzido de participantes, correspondente a sete servidores com Transtorno do Espectro Autista (TEA), circunstância diretamente relacionada ao universo institucional investigado. Além disso, o estudo concentrou-se em uma única instituição pública de ensino superior, a Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa), o que limita possibilidades de generalização dos achados para outros contextos organizacionais e institucionais.

Outro aspecto relevante refere-se ao risco de reidentificação indireta dos participantes, considerando o quantitativo restrito de servidores com TEA na instituição. Embora tenham sido adotadas estratégias de anonimização, como utilização de pseudônimos e supressão de informações relacionadas a setores, cargos específicos e trajetórias profissionais, reconhece-se que pesquisas

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

desenvolvidas em contextos institucionais reduzidos demandam atenção contínua às questões éticas relacionadas à confidencialidade e à proteção dos participantes.

Também se reconhece a possibilidade de viés de autoseleção, uma vez que a participação ocorreu de forma voluntária. Desse modo, é possível que os participantes que aceitaram integrar a pesquisa apresentem maior interesse, envolvimento ou sensibilidade em relação às temáticas da inclusão, da neurodiversidade e das barreiras institucionais, aspecto que pode influenciar as perspectivas compartilhadas ao longo das entrevistas.

Ademais, a pesquisa concentrou-se na análise das narrativas dos servidores entrevistados, não incluindo procedimentos de triangulação com documentos institucionais, normativas internas, gestores ou outros atores institucionais. Assim, os resultados expressam prioritariamente as experiências, percepções e significados atribuídos pelos próprios participantes, enfatizando a dimensão subjetiva e vivencial do fenômeno investigado.

Por fim, reconhecem-se os limites inerentes à abordagem qualitativa e interpretativa adotada. As categorias analíticas e interpretações produzidas decorrem da articulação entre os dados empíricos, o referencial teórico mobilizado e a perspectiva analítica dos pesquisadores, não possuindo pretensão de neutralidade absoluta ou generalização estatística. Sob essa lógica, os achados devem ser compreendidos a partir de sua potencialidade de transferibilidade analítica para contextos institucionais semelhantes, contribuindo para a ampliação do debate sobre inclusão, acessibilidade e neurodiversidade no ensino superior público brasileiro.

6 Considerações finais

A análise das entrevistas permite afirmar que a inclusão de servidores com Transtorno do Espectro Autista (TEA) na Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa) ainda se configura como um processo incipiente, marcado por tensões entre a normatividade legal e as práticas institucionais efetivamente

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

implementadas. Embora se observe o reconhecimento formal da importância da inclusão, evidencia-se a ausência de políticas estruturadas e sistemáticas para os servidores, o que compromete sua efetividade e contribui para a reprodução de desigualdades no interior da instituição.

As barreiras comunicacionais, atitudinais e estruturais identificadas indicam que a exclusão não se apresenta como um fenômeno pontual ou episódico, mas como um processo sistêmico, sustentado por práticas institucionais, normas implícitas e relações de poder. Partindo dessa análise, a inclusão deve ser compreendida como uma transformação estrutural e cultural, e não como um processo de adaptação individual dos sujeitos às condições previamente estabelecidas.

A presença do capacitismo, articulada aos processos de normalização (Foucault, 1975) e de violência simbólica (Bourdieu, 1998), evidencia que a exclusão está profundamente enraizada nas dinâmicas institucionais. Paralelamente, a invisibilização dos sujeitos, analisada à luz do conceito de estigma (Goffman, 1988), revela a adoção de estratégias de silenciamento e adaptação por parte dos servidores, como forma de sobrevivência em um ambiente percebido como pouco acolhedor e insuficientemente acessível.

Destaca-se, ainda, a centralidade do pertencimento como condição fundamental para a participação social e para a mobilização coletiva. A fragilidade dos vínculos institucionais, conforme discutido por Bauman (2001), dificulta a constituição de coletivos capazes de tensionar, problematizar e transformar as estruturas existentes, perpetuando, assim, dinâmicas de exclusão e isolamento.

Por outro lado, as entrevistas também apontam caminhos possíveis para a promoção da inclusão, com ênfase na escuta ativa, na participação dos sujeitos e na construção de políticas institucionais contínuas e sistemáticas. Esses elementos indicam que a inclusão demanda não apenas ajustes normativos, mas transformações culturais profundas, baseadas no reconhecimento da diversidade, incluindo a neurodiversidade como valor constitutivo da universidade.

Nesse contexto, evidencia-se a relevância da articulação entre estratégias estruturais e individuais para a promoção da acessibilidade. O Desenho Universal,

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

ao propor a antecipação da diversidade humana no planejamento de ambientes, serviços e práticas institucionais, apresenta-se como uma abordagem fundamental para a superação de barreiras estruturais, deslocando o foco da adaptação do sujeito para a transformação dos contextos organizacionais. De forma complementar, a Tecnologia Assistiva atua no atendimento às especificidades dos indivíduos, ampliando suas possibilidades de participação, autonomia e permanência no ambiente institucional.

A integração dessas perspectivas reforça a necessidade de que a inclusão seja concebida de forma sistêmica, articulando ações preventivas, estruturais e individualizadas. Tal abordagem exige não apenas investimentos institucionais, mas também uma mudança cultural que reconheça a acessibilidade como direito e não como concessão, alinhando-se aos princípios do modelo social da deficiência.

Nesse cenário, destaca-se a pertinência da criação de espaços institucionais de acolhimento voltados aos servidores neurodivergentes, concebidos a partir de suas especificidades. Esses espaços devem contemplar características como ambientes sensorialmente regulados (com controle de luminosidade e ruídos), previsibilidade organizacional, disponibilidade de escuta qualificada e apoio institucional contínuo, configurando-se como dispositivos concretos de cuidado, pertencimento e promoção da acessibilidade. Mais do que iniciativas pontuais, tais espaços podem atuar como estratégias estruturantes para a consolidação de práticas inclusivas no âmbito institucional.

6.1 Recomendações institucionais

Quadro 3 – Recomendações institucionais

A partir das análises realizadas, identificam-se possibilidades de encaminhamento institucional voltadas ao fortalecimento das políticas de inclusão de servidores neurodivergentes no âmbito institucional da Unifesspa. Em face desse cenário, apresentam-se recomendações organizadas por níveis de implementação institucional.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

Nível de ação	Recomendações institucionais
Curto prazo	Realização de ações formativas sobre neurodiversidade, barreiras atitudinais e capacitismo; criação de canais institucionais de escuta; flexibilização de ambientes sensoriais em eventos e espaços administrativos.
Médio prazo	Implementação de protocolos institucionais de acolhimento e acompanhamento; criação de espaços de regulação sensorial; formação continuada para gestores e equipes multiprofissionais.
Longo prazo	Institucionalização de política permanente de inclusão de servidores neurodivergentes; incorporação dos princípios do Desenho Universal nas práticas institucionais; consolidação de programas de saúde ocupacional e acessibilidade voltados aos servidores.

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

Este estudo apresenta limitações relacionadas ao número reduzido de participantes e ao fato de a investigação ter sido realizada em uma única instituição pública de ensino superior. Assim, os resultados não possuem pretensão de generalização estatística, devendo ser compreendidos a partir do contexto específico investigado. Entretanto, os achados dialogam com desafios mais amplos relacionados à inclusão, à acessibilidade institucional e às condições de trabalho de servidores neurodivergentes no ensino superior brasileiro, possibilitando aproximações analíticas com contextos institucionais semelhantes.

Frente a esse contexto, a pesquisa não busca universalizar as experiências relatadas, mas contribuir para a ampliação do debate sobre inclusão, neurodiversidade e gestão institucional no âmbito das universidades públicas, evidenciando a importância da construção de políticas permanentes voltadas aos servidores com deficiência e às múltiplas formas de diversidade presentes no mundo do trabalho.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

Assim, a construção de uma universidade mais inclusiva exige compromisso ético-político com a equidade, a acessibilidade e a justiça social, articulando ações institucionais, práticas organizacionais e participação ativa dos sujeitos na superação das barreiras que ainda limitam a plena inclusão dos servidores com TEA.

Por fim, espera-se que os relatos aqui apresentados contribuam para fomentar práticas institucionais mais sensíveis e comprometidas com a inclusão de pessoas neurodivergentes, bem como incentivar novas pesquisas que ampliem a visibilidade dessas experiências. Dar voz a esses sujeitos constitui um passo fundamental para a construção de instituições e relações sociais mais inclusivas e comprometidas com a diversidade humana.

REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-III. 3**. ed. Washington, DC: American Psychiatric Association, 1980.

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

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

BOSA, Cleonice Alves. **Autismo: intervenções psicoeducacionais**. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, São Paulo, v. 28, supl. 1, p. S47–S53, 2006.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 23 dez. 1996.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 7 jul. 2015.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

BRASIL. Ministério da Educação. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília: MEC, 2008.

BRAUN, Virginia; CLARKE, Victoria.**Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology**, v. 3, n. 2, p. 77–101, 2006.

CAMPBELL, Fiona Kumari**. Contours of ableism: the production of disability and abledness.** New York: Palgrave Macmillan, 2009.

CASTRO, Rosane Michelli de; MELLO, Anahi Guedes de. **Tecnologia assistiva e inclusão social**. *Revista Educação Especial*, Santa Maria, 2011.

CHAUÍ, Marilena. **A universidade em ruínas**. In: TRINDADE, Hélgio (org.). **Universidade em ruínas na república dos professores**. Petrópolis: Vozes, 2003.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes, 1975.

FRASER, Nancy; HONNETH, Axel. Redistribution or recognition? A political-philosophical exchange. London: Verso, 2003.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

GRANDIN, Temple. **O cérebro autista**. Rio de Janeiro: Record, 2015.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo: Editora 34, 2003.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Censo Demográfico 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: IBGE – Censo Demográfico 2022. Acesso em: 08 maio 2026.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

LACERDA, Lucelmo. **Transtorno do espectro autista: uma introdução ao diagnóstico e à intervenção baseada em evidências**. Curitiba: Appris, 2017.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. **Inclusão escolar: o que é? por quê? como fazer?** São Paulo: Moderna, 2003.

MAZZOTTA, Marcos José da Silveira. **Educação especial no Brasil: história e políticas públicas**. São Paulo: Cortez, 2011.

MELLO, Anahí Guedes de. **Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC**. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 21, n. 10, p. 3265–3276, 2016. DOI: https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.07792016 . Acesso em: 08 mai.2026.

MORAES, Dirce; VIEIRA, Sandra. **Desenho universal para aprendizagem**. Revista Educação Inclusiva, 2019.

OLIVER, Michael. **The politics of disablement**. Londres: Macmillan, 1990.
OMOTE, Sadao; LOPES, Maria. **Educação especial e inclusão: desafios atuais**. Revista Educação Especial, 2015.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Nova York, 2006.

ORRÚ, Sílvia Ester. **Autismo, linguagem e educação: uma abordagem discursiva**. São Paulo: Cortez, 2012.

PACHECO, Josenei Alves; BARCELOS, Márcio. **Políticas institucionais em universidades federais brasileiras: uma revisão integrativa sobre sua formulação e implementação**. Revista Foco, v. 18, n. 5, e8592, 2025. DOI: https://doi.org/10.54751/revistafoco.v18n5-122. Acesso em: 08 mai.2026

PEREIRA, João et al. **Condições de trabalho e saúde mental no ensino superior**. Revista Psicologia e Trabalho, 2023.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A universidade no século XXI: para uma reforma democrática e emancipatória**. São Paulo: Cortez, 2010.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para além do pensamento abissal**. São Paulo: Cortez, 2007.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2009.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 05/04/2026 - **Accepted:** 28/05/2026
Vol: 13.11
DOI: 10.66104/2b81f876
Pages: 1-44

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Tecnologia assistiva e inclusão**. Revista Inclusão, 2005.

SECCHI, Leonardo. **Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Psicopatologia e saúde mental no trabalho. In: MENDES, René (org.). Patologia do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atheneu, 2013.

TOURAINE, Alain. **Podemos viver juntos? iguais e diferentes**. Petrópolis: Vozes, 1997.

WERNECK, Claudia. **Ninguém mais vai ser bonzinho: em defesa dos direitos humanos das pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.