

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS – UEA

EDUCADORES AUTISTAS

Quem educa também precisa ser incluído

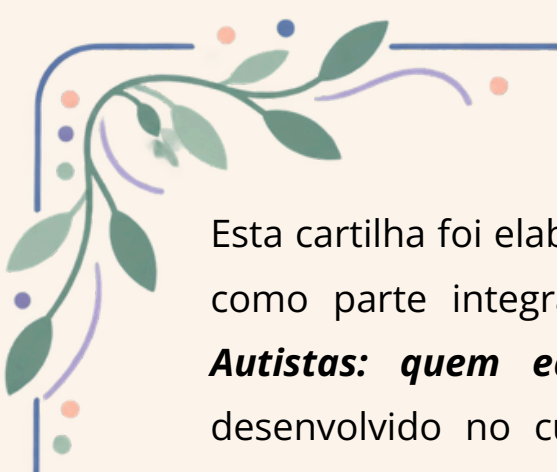
CARTILHA



Lygia de Lima Souza Amirati

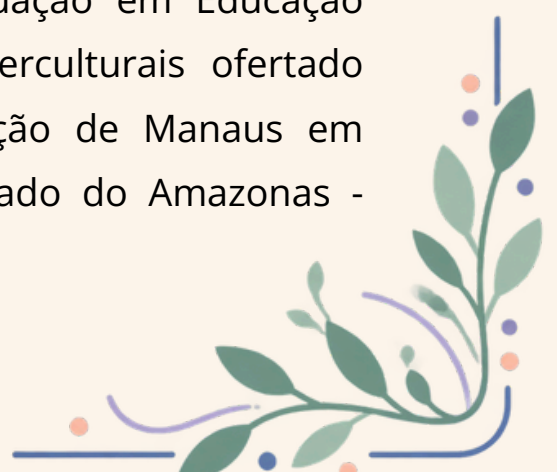
Especialização em Educação Especial Inclusiva
em Contextos Interculturais

2026



Esta cartilha foi elaborada por Lygia de Lima Souza Amirati como parte integrante do ***Projeto Setorial Educadores Autistas: quem educa também precisa ser incluído***, desenvolvido no curso de pós-graduação em Educação Especial Inclusiva em Contextos Interculturais ofertado pela Secretaria Municipal de Educação de Manaus em parceria com a Universidade do Estado do Amazonas - UEA.

Agosto/2026



POR QUE ESTA CARTILHA?

Esta cartilha nasceu da escuta.

Ela integra o ***Projeto Setorial Educadores Autistas: quem educa também precisa ser incluído*** e foi construída a partir da escuta realizada com educadores autistas diagnosticados na vida adulta que atuam em diferentes contextos da educação pública.

As escutas tornaram visíveis experiências que nem sempre aparecem na organização formal do trabalho: sobrecarga sensorial, necessidade de previsibilidade, esforço de autorregulação, mascaramento, cansaço e dificuldades relacionadas à comunicação e à solicitação de adaptações.

Este material busca ampliar a compreensão sobre o autismo na vida adulta e provocar reflexões sobre como gestores, equipes e demais profissionais da educação podem contribuir para ambientes de trabalho mais acessíveis, acolhedores e inclusivos.

Mais do que falar sobre educadores autistas, esta cartilha procura trazer para o centro aquilo que eles têm a dizer sobre o território que habitam.



AUTISMO TAMBÉM ESTÁ ENTRE QUEM EDUCA

O autismo não termina na infância. Pessoas autistas crescem, estudam, trabalham, constroem trajetórias profissionais, e também educam.



O que é o autismo?

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição do neurodesenvolvimento que envolve diferentes formas de comunicação, interação social e percepção do mundo.

É um espectro: características, necessidades e formas de funcionamento variam de pessoa para pessoa.

E na vida adulta?

O autismo acompanha a pessoa ao longo da vida. Em alguns casos, o diagnóstico ocorre apenas na fase adulta, depois de anos de tentativas de adaptação às expectativas sociais e profissionais.

No trabalho, nem tudo é visível.

Um educador autista pode exercer suas funções, comunicar-se, participar de atividades profissionais e, ainda assim, enfrentar sobrecarga sensorial, necessidade de previsibilidade, esforço de autorregulação ou dificuldades para comunicar suas necessidades.



Fonte: elaboração própria, com apoio de IA generativa para a representação visual.

Capacidade profissional e necessidade de apoio podem coexistir.

Mas o que acontece quando essas necessidades não aparecem no organograma, no horário de trabalho ou na descrição do cargo?

O QUE A ORGANIZAÇÃO FORMAL DO TRABALHO NÃO MOSTRA?

Nem tudo o que atravessa o trabalho aparece no organograma, no horário ou na descrição do cargo.



Fonte: elaboração própria, com apoio de IA generativa para a representação visual.

A organização formal do trabalho permite identificar onde o profissional atua e quais funções exerce. Entretanto, nem sempre revela o custo sensorial, cognitivo e emocional envolvido no cotidiano profissional.

RUÍDOS DO TERRITÓRIO

O que para alguns é apenas barulho de fundo pode exigir de outra pessoa um esforço constante para continuar concentrada e regulada.



Fonte: elaboração própria, com apoio de IA generativa para a representação visual.

Conversas simultâneas, movimentação de pessoas, interrupções e outros sons presentes no ambiente de trabalho podem dificultar a concentração e aumentar a sobrecarga de educadores autistas.

Nas escutas realizadas, o ruído apareceu como uma das questões sensoriais mais recorrentes. Para lidar com esses estímulos, alguns profissionais desenvolveram estratégias próprias, como utilizar fones ou abafadores, buscar locais com menos estímulos e afastar-se temporariamente do ambiente para se autorregular.

RUÍDOS DO TERRITÓRIO: O QUE PODE AJUDAR?

Um dos educadores relatou que, nos dias em que o setor está mais cheio e barulhento, já chega utilizando fone com abafador de ruídos para diminuir os estímulos sonoros.



O QUE PODE AJUDAR?

- Permitir o uso de fones ou abafadores quando compatível com a atividade.
- Possibilitar períodos ou espaços com menor estímulo sonoro.
- Respeitar pequenas pausas para autorregulação.
- Evitar interpretar a busca por silêncio como falta de interesse ou participação.



Nem todo esforço para permanecer no ambiente é visível.

As necessidades sensoriais variam de pessoa para pessoa.

O ESFORÇO QUE NINGUÉM VÊ

Parecer bem não significa estar bem.

No ambiente de trabalho, alguns educadores autistas fazem um esforço constante para lidar com ruídos, interrupções, mudanças, interações sociais e outras demandas sem demonstrar o quanto essas situações podem estar sendo desgastantes.

Esse esforço de adaptação pode envolver controlar reações, observar comportamentos esperados, evitar demonstrar desconforto, insistir em permanecer no ambiente ou tentar parecer tranquilo mesmo diante de uma sobrecarga. Esse movimento apareceu associado ao mascaramento, ao cansaço e à necessidade de autorregulação.



Fonte: elaboração própria, com apoio de IA generativa para a representação visual.



Uma das educadoras relatou manter-se regulada no ambiente de trabalho mesmo diante de barulhos e interrupções, mas chegar em casa exausta, muitas vezes sem disposição para conversar com a família.

A ausência de uma reação visível não significa ausência de sobrecarga.

OS SILÊNCIOS

Nem toda necessidade é comunicada.
E nem todo silêncio significa que está tudo bem.

Alguns educadores relataram receio de compartilhar o diagnóstico com gestores e colegas de trabalho, principalmente pelo medo de julgamentos, estereótipos e atitudes capacitistas.

Também apareceram dificuldades para solicitar adaptações ou comunicar desconfortos. Para não parecerem exigentes, não incomodar a equipe ou não serem vistos de forma diferente, alguns profissionais acabam suportando situações que interferem em seu bem-estar e em seu desempenho.



Fonte: elaboração própria, com apoio de IA generativa para a representação visual.

A ausência de um pedido de ajuda não significa ausência de necessidade.

O QUE PODE ESTAR POR TRÁS DO SILÊNCIO?

medo de sofrer
capacitismo

receio de ser
julgado pela equipe

dificuldade para
pedir ajuda

preocupação em
parecer exigente

medo de que o diagnóstico
passe a definir sua
capacidade profissional

insegurança sobre como
uma necessidade será
recebida



Um dos educadores contou que dificilmente procura os colegas para pedir ajuda, mesmo quando precisa. Em algumas situações, quando alguém percebe seu silêncio e oferece apoio espontaneamente, é justamente o suporte de que necessitava naquele momento.

CORPOS CANSADOS

Nem todo cansaço começa no corpo.

A rotina de trabalho pode exigir de alguns educadores autistas um esforço contínuo para lidar com estímulos sensoriais, interações, imprevistos, mudanças e demandas simultâneas.

Quando esse esforço se prolonga ao longo do dia, o cansaço pode ser físico, cognitivo e emocional. Mesmo quando o profissional consegue desempenhar suas atividades, isso não significa que a jornada tenha ocorrido sem um custo significativo.

Os educadores relataram esconder o próprio cansaço diante das exigências da rotina profissional.



Fonte: elaboração própria, com apoio de IA generativa para a representação visual.

O CANSAÇO PODE APARECER COMO...

- sobrecarga sensorial
- dificuldade de concentração
- necessidade de silêncio
- menor disposição para interações
- necessidade de tempo para se recuperar

Conseguir cumprir a jornada não significa terminar a jornada sem sobrecarga.

ESTRATÉGIAS INVISÍVEIS DE AUTORREGULAÇÃO

Nem toda estratégia de autorregulação é percebida por quem está ao redor.

Ao longo da rotina profissional, alguns educadores autistas desenvolvem formas próprias de lidar com estímulos sensoriais, excesso de informações e situações que aumentam a sobrecarga. Nas escutas, apareceram estratégias como utilizar fones ou abafadores, chegar mais cedo para escolher um lugar com menos estímulos, afastar-se temporariamente do ambiente e até realizar pequenos ajustes, como cobrir a luz de LED de equipamentos. Essas ações não significam falta de interesse, isolamento ou recusa em participar de atividades. Em muitos casos, são recursos utilizados para preservar a concentração, reduzir a sobrecarga e possibilitar a continuidade do trabalho.



Fonte: elaboração própria, com apoio de IA generativa para a representação visual.

Antes de interpretar uma estratégia de autorregulação como comportamento inadequado, é importante compreender qual necessidade ela está ajudando a atender. Autorregular-se também é uma forma de permanecer e participar.

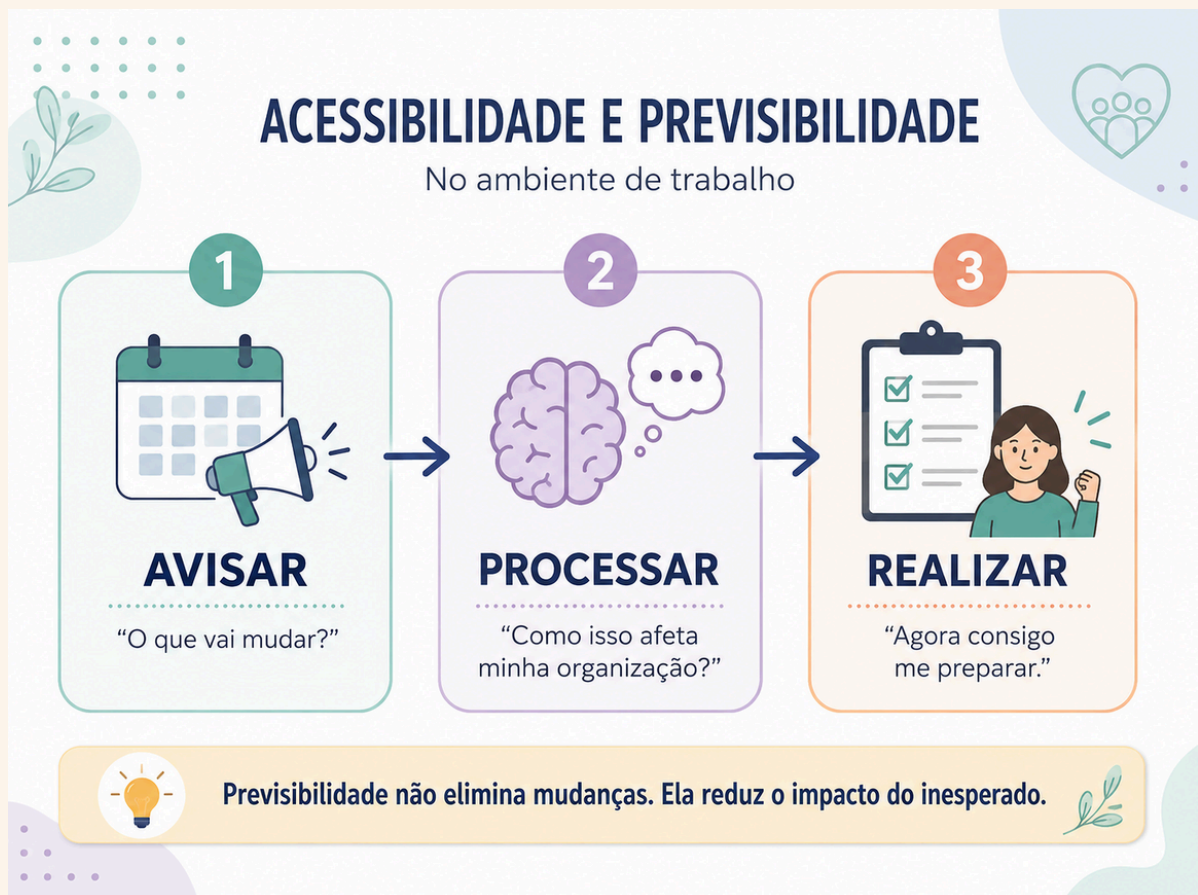
PREVISIBILIDADE TAMBÉM É ACESSIBILIDADE

Saber o que vai acontecer, quando e de que forma pode fazer diferença.

Mudanças inesperadas, alterações de última hora, demandas simultâneas e informações pouco claras podem aumentar a sobrecarga de alguns educadores autistas.

Sempre que possível, antecipar informações e tornar as demandas mais previsíveis permite que o profissional organize melhor seu tempo, processe o que foi solicitado e se prepare para mudanças na rotina.

Previsibilidade não significa ausência de mudanças. Significa **comunicar, organizar e dar tempo para que elas possam ser processadas**.



Fonte: elaboração própria, com apoio de IA generativa para a representação visual.

NA PRÁTICA, O QUE PODE AJUDAR?

Antecipar mudanças

Avisar previamente sobre alterações de horários, reuniões, atividades ou locais, sempre que possível.

Tornar as demandas claras

Informar o que precisa ser feito, prazos e prioridades.

Respeitar o tempo de processamento

Evitar exigir respostas imediatas quando a situação permite algum tempo para análise.

Organizar prioridades

Quando várias demandas surgirem ao mesmo tempo, ajudar a identificar o que é mais urgente.

Comunicar ajustes diretamente

Conversar com o profissional sobre mudanças que afetem suas atividades, evitando decisões unilaterais.



Uma mudança pode ser necessária. A forma como ela é comunicada também importa.

ACOLHIMENTO OU EXCLUSÃO?

Uma mudança feita com a intenção de ajudar nem sempre é percebida como acolhimento.

Alguns educadores relataram insegurança diante de mudanças em suas atividades profissionais após a comunicação do diagnóstico ou de suas necessidades.

Quando uma decisão é tomada sem diálogo, o profissional pode não compreender se aquela mudança representa uma adaptação às suas necessidades ou um afastamento de atividades que antes realizava.

Por isso, acolher não significa decidir pelo educador autista.

Significa **escutá-lo, compreender suas necessidades e construir com ele as possibilidades de ajuste.**

A própria escuta identificou a necessidade de uma comunicação clara sobre ajustes e adaptações, evitando decisões unilaterais.



Fonte: elaboração própria, com apoio de IA generativa para a representação visual.

ADAPTAR COM O PROFISSIONAL



Perguntar

O que está dificultando sua participação?

Escutar

Que tipo de ajuste poderia ajudar?

Combinar

O que é possível realizar neste contexto?

Acompanhar

O ajuste está funcionando ou precisa ser revisto?

**Retirar uma atividade não é
automaticamente uma adaptação.**

Um ajuste precisa considerar tanto as necessidades do profissional quanto sua participação, autonomia e condições de exercer o trabalho.

Antes de decidir pelo profissional, converse com ele.

DO QUE EDUCADORES AUTISTAS PRECISAM?

Não existe uma única resposta para todos. Mas as escutas revelaram necessidades que merecem ser consideradas.



Necessidades diferentes exigem respostas construídas com cada profissional.

Fonte: elaboração própria, com apoio de IA generativa para a representação visual.



AMBIENTES COM MENOS SOBRECARGA

Redução de ruídos e possibilidade de pequenas pausas para autorregulação.

MAIS PREVISIBILIDADE

Antecipação de demandas e mudanças sempre que possível.

RESPEITO AO TEMPO DE PROCESSAMENTO

Tempo para compreender informações, organizar respostas e lidar com demandas.

FLEXIBILIDADE

Possibilidade de ajustes na organização do trabalho e, quando viável e de acordo com as normas aplicáveis, adoção de alternativas como o teletrabalho.

PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES E EVENTOS

Avaliação das condições e do tempo de permanência em reuniões, eventos sociais e outras atividades que possam gerar sobrecarga.

COMUNICAÇÃO CLARA

Informações objetivas e diálogo sobre adaptações, evitando decisões unilaterais.

CONHECIMENTO SOBRE AUTISMO ADULTO

Formação e sensibilização de gestores, equipes e demais profissionais.

ESCUITA E PARTICIPAÇÃO

Inclusão dos próprios educadores autistas nas discussões sobre acessibilidade e condições de trabalho.

A necessidade de um educador autista não deve ser presumida. Precisa ser conhecida por meio da escuta e considerada em relação à pessoa, à função e ao contexto.



INCLUSÃO TAMBÉM É DIREITO

As necessidades de acessibilidade de uma pessoa autista não dizem respeito apenas ao acolhimento. A legislação brasileira reconhece direitos relacionados à igualdade de oportunidades, à não discriminação, à acessibilidade e à participação no trabalho.

LEI Nº 12.764/2012 — LEI BERENICE PIANA

A pessoa com Transtorno do Espectro Autista é considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. Isso significa que os direitos assegurados às pessoas com deficiência também alcançam as pessoas autistas.

LEI Nº 13.146/2015 — LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO

Garante à pessoa com deficiência igualdade de oportunidades e proteção contra discriminação. A própria lei estabelece que a recusa de adaptações razoáveis pode caracterizar discriminação em razão da deficiência.

DIREITO AO TRABALHO ACESSÍVEL E INCLUSIVO

A Lei Brasileira de Inclusão assegura o direito ao trabalho em ambiente acessível e inclusivo e estabelece que pessoas jurídicas de direito público e privado devem garantir ambientes de trabalho acessíveis. Também protege a permanência, a formação, a ascensão profissional e a participação em igualdade de oportunidades.

Adaptação não é privilégio. É uma forma de promover condições de participação em igualdade de oportunidades.

INCLUSÃO NÃO SIGNIFICA FAZER TUDO IGUAL

Pessoas autistas não têm as mesmas necessidades. Uma mesma adaptação não funciona da mesma forma para todos.

As necessidades identificadas ajudam a compreender barreiras que podem estar presentes no cotidiano profissional. Entretanto, elas não devem ser transformadas em regras aplicadas automaticamente a todo educador autista.

Um ambiente mais silencioso pode ser importante para uma pessoa. Outra pode precisar principalmente de previsibilidade, comunicação clara, pausas ou maior flexibilidade na organização do trabalho.

Por isso, a construção de ajustes precisa considerar **a pessoa, a atividade que exerce e o contexto em que trabalha.**



O que é adaptação razoável?

São ajustes necessários e adequados, considerados em cada situação, para possibilitar à pessoa com deficiência exercer seus direitos em igualdade de condições e oportunidades.

Não se adapta o diagnóstico. Adaptam-se condições de trabalho a partir das necessidades da pessoa e das possibilidades do contexto.

UM AJUSTE ADEQUADO CONSIDERA:

A PESSOA

Quais são suas necessidades e estratégias de autorregulação?

A FUNÇÃO

Que atividades realiza e quais demandas fazem parte do seu trabalho?

O CONTEXTO

Quais possibilidades de adaptação existem naquele ambiente?

A ESCUTA

O que o próprio profissional considera que pode ajudá-lo?



Fonte: elaboração própria, com apoio de IA generativa para a representação visual.

PARA GESTORES E EQUIPES

ANTES DE DECIDIR, VERIFIQUE:

☐	1. Conversei com o profissional?	
☐	2. Entendi qual é a dificuldade ou necessidade?	
☐	3. Expliquei claramente o que está sendo proposto?	
☐	4. Consideramos juntos alternativas possíveis?	
☐	5. O ajuste preserva sua participação e autonomia?	
☐	6. Combinamos rever a medida se necessário?	



Escuta + diálogo + ajuste + acompanhamento



Fonte: elaboração própria, com apoio de IA generativa para a representação visual.

UM PRINCÍPIO IMPORTANTE

Não presuma a necessidade. Pergunte.
Não imponha a adaptação. Construa em conjunto.

A inclusão não depende apenas da existência de uma adaptação, mas também de como ela é construída e vivenciada pelo profissional.

ESCUTE ANTES DE DECIDIR

Uma adaptação começa pela escuta de quem vive a necessidade.

Nem sempre é possível saber, apenas observando, o que está produzindo sobrecarga ou qual ajuste poderá ajudar. Por isso, antes de modificar atividades, espaços ou formas de participação, converse com o profissional.

A escuta não significa que toda solicitação poderá ser atendida exatamente como apresentada. Significa compreender a necessidade, discutir possibilidades e construir alternativas em conjunto.



Fonte: elaboração própria, com apoio de IA generativa para a representação visual.

PERGUNTAS QUE PODEM AJUDAR NESSA CONVERSA

- 1. O que está sendo mais difícil para você nesta situação?**
- 2. Há algum aspecto do ambiente ou da organização do trabalho que está aumentando sua sobrecarga?**
- 3. O que costuma ajudá-lo(a) em situações semelhantes?**
- 4. Existe algum ajuste que você considera que poderia ajudar neste momento?**
- 5. Entre as possibilidades existentes, o que podemos construir juntos?**
- 6. Como vamos saber se esse ajuste está funcionando?**
- 7. Quando podemos conversar novamente para reavaliá-lo?**

A conversa sobre uma adaptação não termina quando o ajuste começa. Acompanhar e reavaliar também fazem parte do processo.

QUEM EDUCA TAMBÉM PRECISA SER INCLUÍDO

Competência profissional e necessidade de acessibilidade podem coexistir.

A inclusão na educação não diz respeito apenas a quem aprende. Ela também precisa alcançar quem ensina, forma, acompanha, orienta e participa dos processos educativos.

A escuta tornou visíveis experiências que muitas vezes permanecem fora dos mapas institucionais: sobrecarga sensorial, mascaramento, cansaço, necessidade de previsibilidade, estratégias de autorregulação e dificuldades para comunicar necessidades ou solicitar adaptações.

As escutas também mostraram que não existe uma única resposta capaz de atender a todos os educadores autistas. A construção de ambientes de trabalho mais inclusivos passa pelo conhecimento, pela escuta, pelo diálogo e pela participação do próprio profissional nas decisões que dizem respeito às suas necessidades e condições de trabalho.

**QUEM EDUCA
TAMBÉM PRECISA
SER INCLUÍDO.**

REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5-TR. Porto Alegre: Artmed, 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e estabelece diretrizes para sua consecução. Brasília, DF: Presidência da República, 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 15 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 15 ago. 2026.

DEL PORTO, José Alberto; ASSUMPÇÃO JR., Francisco B. (org.). Autismo no adulto. Porto Alegre: Artmed, 2023.

JÚLIO-COSTA, Annelise; STARLING-ALVES, Isabella; ANTUNES, Andressa Moreira (org.). Leve para quem?: transtorno do espectro autista: nível 1 de suporte. Belo Horizonte: Editora Ampla, 2023.

PAES, Jane da Silva. Desvelando a si mesmo: a descoberta de transtorno do espectro autista em adultos e suas implicações. 2024. 85 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Amazonas, Faculdade de Psicologia, Manaus, 2024.

PRICE, Devon. Autismo sem máscara: uma jornada de autodescoberta e aceitação. Tradução de Cássia Zanon. São Paulo: nVersos Editora, 2024.

RAMOS, Claudemir Guga et al. A experiência profissional de professores neurodivergentes e os desafios de pertencimento no espaço educacional. Revista de Geopolítica, [S. l.], v. 17, n. 2, e1555, 2026. DOI: 10.56238/revgeov17n2-058.

VOZES DOS EDUCADORES

Os relatos apresentados nesta cartilha são provenientes das escutas realizadas no âmbito do Projeto Setorial. As experiências foram sintetizadas e desidentificadas, preservando o sentido dos relatos e a identidade dos participantes.

CRÉDITOS

Texto, organização e diagramação

Lygia de Lima Souza Amirati

lygia.souza@semed.manaus.am.gov.br

Projeto Setorial

Educadores Autistas: quem educa também precisa ser incluído

Curso

Especialização em Educação Especial Inclusiva em Contextos Interculturais

Realização

Secretaria Municipal de Educação de Manaus – SEMED

Universidade do Estado do Amazonas – UEA

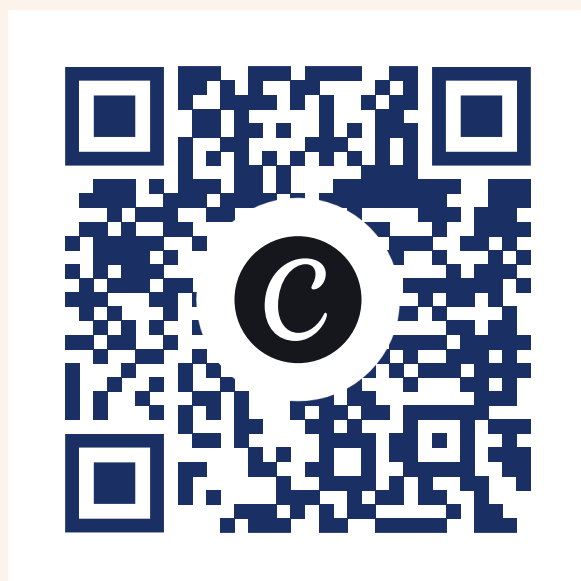
Ilustrações e elementos gráficos

Produzidos com apoio de inteligência artificial generativa e diagramados pela autora no Canva.

Manaus – AM | 2026



Fonte: elaboração própria, com apoio de IA generativa para a representação visual.



ACESSAR FORMULÁRIO