

UNILEÃO  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ANA LUIZA SEMIÃO DA SILVA

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO:  
Estratégias e desafios**

JUAZEIRO DO NORTE - CE

2024

ANA LUIZA SEMIÃO DA SILVA

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO:  
Estratégias e desafios**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

**Orientador:** Prof. Me. Marcos Teles do Nascimento

JUAZEIRO DO NORTE - CE

2024

ANA LUIZA SEMIÃO DA SILVA

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO:  
Estratégias e desafios**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Data da Apresentação: 24/06/2024

**BANCA EXAMINADORA**

Orientador: Prof. Me. Marcos Teles do Nascimento

Membro: Prof.<sup>a</sup> Esp. Nadyelle Diniz Gino

Membro: Prof. Me. Lindomário Sousa Lima

JUAZEIRO DO NORTE - CE

2024

# A INCLUSÃO DE PESSOAS COM AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO:

## Estratégias e desafios

Ana Luiza Semião da Silva<sup>1</sup>  
Marcos Teles do Nascimento<sup>2</sup>

### RESUMO

Promover a inclusão no mercado de trabalho ajuda a combater estigmas e preconceitos em relação ao autismo, sensibilizando a sociedade para a importância da aceitação e da igualdade. O presente estudo objetivou contribuir para uma compreensão mais abrangente e aprofundada sobre a relação que o autismo tem com o mercado de trabalho e como a literatura está discutindo esse campo de pesquisa na atualidade. Esta pesquisa consistiu em uma revisão da literatura. As fontes de informação para esta pesquisa foram as bases de dados acadêmicas, bibliotecas digitais, livros, teses, dissertações e artigos relacionados ao tema da inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho. No contexto brasileiro, a realidade enfrentada por indivíduos no espectro autista é permeada por desafios decorrentes do preconceito e falta de entendimento. Essas dificuldades são exacerbadas pela escassez de infraestrutura disponível na sociedade, utilizadas pelos autistas para garantir seus direitos fundamentais. O estigma associado ao autismo não se restringe apenas à rejeição direta de oportunidades de emprego; ele também se manifesta na hesitação em reconhecer as habilidades e potenciais desses profissionais, restringindo suas perspectivas de crescimento e desenvolvimento. Mesmo em organizações que afirmam ser inclusivas, persistem preconceitos arraigados. Os desafios enfrentados pelos autistas ao procurar oportunidades de emprego são diversos. A visão negativa associada à contratação de autistas, vista como uma obrigação legal que pode acarretar custos adicionais para a empresa, é comum em vários contextos profissionais. Essa percepção adversa cria uma barreira suplementar para a efetiva inclusão no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Transtorno do Espectro Autista. Mercado de trabalho. Inclusão.

### ABSTRACT

Promoting inclusion in the job market helps combat stigma and prejudice related to autism, raising society's awareness of the importance of acceptance and equality. The present study aimed to contribute to a more comprehensive and in-depth understanding of the relationship that autism has with the job market and how the literature is currently discussing this field of research. This research consisted of a literature review. The sources of information for this research were academic databases, digital libraries, books, theses, dissertations, and articles related to the inclusion of people with autism in the job market. In the Brazilian context, individuals on the autism spectrum face challenges stemming from prejudice and lack of understanding. These difficulties are exacerbated by the scarcity of infrastructure available in society, which autistic people rely on to guarantee their fundamental rights. The stigma associated with autism is not limited to outright rejection of employment opportunities; it also manifests in hesitation to recognize the skills and potential of these professionals, limiting their prospects for growth and development. Even in organizations that claim to be inclusive, deep-rooted prejudices persist. The challenges faced by autistic people when seeking employment opportunities are diverse. The negative view associated with hiring autistic people, seen as a

---

<sup>1</sup>Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: analuizasds2@gmail.com

<sup>2</sup>Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: marcosteles@leaosampaio.edu.br

legal obligation that can result in additional costs for the company, is common in several professional contexts. This adverse perception creates an additional barrier to effective inclusion in the job market.

**Keywords:** Autism Spectrum Disorder. Job market. Inclusion.

## 1 INTRODUÇÃO

No cenário contemporâneo, a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho emerge como uma questão essencial. O autismo sendo uma condição complexa e heterogênea, afeta indivíduos em várias dimensões de suas vidas, e o ambiente profissional não é exceção. À medida que a conscientização sobre o TEA aumenta e a sociedade reconhece cada vez mais a importância da diversidade, é imperativo compreender os desafios enfrentados pelos indivíduos autistas no ambiente de trabalho, bem como as estratégias e políticas que podem promover uma participação plena e significativa dessas pessoas em diversas ocupações e setores da economia (Feldman *et al.*, 2013).

A dificuldade de inclusão de indivíduos com TEA no mercado de trabalho frequentemente está enraizada em desafios que não foram adequadamente abordados em nossa sociedade. Aspectos como diagnósticos tardios, limitações no acesso à educação, recusa de terapias tradicionais e alternativas e a influência negativa da baixa renda familiar têm um impacto significativo na capacidade desses indivíduos de adquirir conhecimento e autonomia (Souza, 2016). Como resultado, esses obstáculos podem afetar adversamente sua aceitação e sucesso no mercado de trabalho (Leopoldino; Coelho, 2017). Diante disso, indaga-se as formas de como superar os obstáculos e lacunas existentes para promover uma inclusão efetiva de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho. É fundamental nesse caso reconhecer a necessidade de enfrentar essas questões subjacentes a fim de promover uma inclusão verdadeira e eficaz de pessoas com autismo no mundo profissional.

A superação de barreiras se torna uma tarefa árdua, na ausência de um apoio adequado. Segundo Mairreira; Sa; Lette (2003) a legislação vigente estabelece a necessidade de um acompanhamento contínuo ao longo da vida escolar, no entanto, essa assistência muitas vezes se limita ao período da Educação Básica, com recursos pedagógicos especializados direcionados predominantemente para estudantes com deficiências físicas ou sensoriais, como surdos e cegos. Essa realidade é de suma relevância, dado que o ambiente educacional deve espelhar da melhor forma possível o cenário futuro de trabalho que aguarda o estudante ou o graduando (Moreira, 2006). Como consequência, é crucial considerar esse aspecto para facilitar a inclusão eficaz de pessoas com autismo no mercado de trabalho (Veras; Castro, 2021).

Nesse contexto, conforme afirmado por Leopoldino (2015) que à medida em que a sociedade evolui, a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho tem acompanhado essa transformação. Inicialmente, o foco estava voltado para a conscientização e a redução de estigmas, refletindo-se nas ações de sensibilização. Contudo, ao longo do tempo, observou-se uma mudança significativa para abordagens mais práticas e amplas, refletidas na implementação de acomodações específicas, programas de treinamento para funcionários, iniciativas de mentoria e programas de apoio, visando à criação de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos. Essa evolução também se relaciona com a Lei de Cotas 8213/91, que busca a contratação e a integração de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, demonstrando um progresso constante em direção a uma sociedade mais igualitária.

Diante do exposto acima, o presente estudo teve como justificativa acadêmica contribuir para uma compreensão mais abrangente e aprofundada sobre a relação que o autismo tem com o mercado de trabalho e como a literatura está discutindo esse campo de pesquisa na atualidade. Tendo como justificativa pessoal identificar pontos para discussão que possam ser valiosos para promover ambientes de trabalho mais inclusivos e equitativos. Seguindo como foco de pesquisa um estudo de revisão sistemática que visou identificar os desafios e barreiras enfrentados por pessoas com autismo no ambiente de trabalho, abordando estigmatização, preconceito, adaptações e suporte emocional, incentivando também a adoção de políticas e práticas mais inclusivas em empresas e organizações.

## **2 METODOLOGIA**

Esta pesquisa consistiu em uma revisão da literatura, um método de pesquisa amplamente reconhecido no meio acadêmico, que tem como finalidade o aprimoramento e a atualização do conhecimento por meio de uma investigação científica de obras já publicadas (De Sousa; Oliveira; Alves, 2021). Dessa forma, a revisão da literatura forneceu uma base sólida para a análise das estratégias de inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho, permitindo a síntese de informações relevantes e a compreensão mais abrangente desse tema crucial.

As fontes de informação para esta pesquisa foram bases de dados acadêmicas, bibliotecas digitais, livros, teses, dissertações e artigos relacionados ao tema da inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho. Além disso, foram consideradas fontes de organizações governamentais e não governamentais que atuam na área da inclusão.

A coleta de dados foi realizada por meio de buscas sistemáticas nas fontes de informação mencionadas, utilizando as seguintes palavras chaves: *inclusão, mercado de trabalho, autismo e estratégias*. A seleção do material de pesquisa seguiu critérios de inclusão e exclusão, priorizando estudos científicos e revisões de literatura. Critérios de inclusão: Estudos científicos revisados por pares, estudos que abordam diretamente a inclusão educacional e necessidades específicas de alunos com autismo. Critérios de exclusão: Estudos não revisados por pares, material abaixo do corte temporal. A análise dos dados adotou uma abordagem qualitativa, na qual a análise dos dados consistiu em uma revisão crítica das fontes selecionadas. O principal objetivo dessa análise foi identificar tendências, pontos de convergência e divergência nas estratégias de inclusão e nos desafios enfrentados por indivíduos com autismo no contexto do mercado de trabalho. A coleta estipulou como recorte temporal estudos publicados entre os anos de 2015 até 2024, suas análises de dados foram através de estudo qualitativo permitindo uma compreensão mais profunda das experiências e perspectivas desses autores, bem como das práticas eficazes de inclusão, ao final foram elegíveis 20 artigos para a presente discursão.

### **3 ENTENDENDO O TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)**

Ao longo do tempo, o entendimento do autismo evoluiu consideravelmente. O conceito do autismo é foco nos estudos há mais de seis décadas. Essa terminologia como é empregada hoje foi conceituada pelo psiquiatra suíço Eugen Bleuler em 1911 (Rufato *et al.*, 2024), a ideia inicial seria que pessoas diagnosticadas como autistas teriam uma condição similar aquelas diagnosticadas com esquizofrenia, devido a apresentar uma 'fuga do mundo real' (Cunha, 2012). Posteriormente, Leo Kanner em 1940 apresentou outra ótica sobre o assunto, descrevendo os sintomas de base para esse transtorno (Klim, 2006; Donvan; Zucker, 2017), para que nos anos posteriores Asperger embasou através de muitos estudos o conceito de autismo passando a ser entendido diante de variáveis com base em nível de suporte, gravidade do problema, alguns sintomas em evidência e particularidades do indivíduo (Melo, 2007).

Atualmente o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM 5-TR) oferece uma definição mais precisa e unificada, englobando todos os aspectos do que seria o autismo e como ele está em evidência nas pessoas (DSM, 2023). O autismo é agora categorizado como Transtorno do Espectro Autista (TEA) dentro do âmbito dos Transtornos do Neurodesenvolvimento. Esta classificação abarca uma gama de condições que afetam a interação social, comunicação e comportamento, delineando critérios diagnósticos mais específicos e robustos em comparação às concepções anteriores, sendo nesse caso

imprescindível que os autistas sejam enquadrados em todas as subcaracterísticas do domínio de dificuldade de comunicação social (Viana 2020; American Psychiatric Association, 2023).

Leopoldo e Coelho (2017) complementam esse conceito de forma a pontuar que pessoas diagnosticadas com o transtorno do espectro autista possuem diferenciações em relação a pessoas neurotípicas, seja no campo da comunicação, socialização ou apresentando comportamentos repetitivos, mas que isso não é impedimento nem fator limitante para que elas possam desempenhar funções dentro da sociedade.

De acordo com o *Center for Disease Control and Prevention* (CDC), atualmente, a taxa de autismo é de um caso para cada 110 indivíduos nos Estados Unidos (CDC, 2021). Essa estatística se alinha com a estimativa da Organização Mundial da Saúde (OMS), que indica um caso para cada 160 crianças. No cenário brasileiro, os dados ainda não se encontram de forma consolidada devido a ausência de estudos que tornem os números confiáveis (Lima *et al.*, 2024). Porém, estimativas da OMS colocam que cerca de 1% da população brasileira pode ser diagnosticada dessa forma, o que representaria cerca de 2 milhões de brasileiros (Marques, 2022). Contudo, a prevalência do Transtorno do Espectro Autista (TEA) pode variar consideravelmente entre os estudos realizados, e em países de baixa e média renda, essa prevalência muitas vezes é desconhecida (Marques; Marques; Maia, 2020).

Ao longo das últimas cinco décadas, os estudos epidemiológicos revelaram um aumento global na prevalência do TEA, sendo que os números estavam dispostos no ano de 2010 em escala de 13,4 por 1.000 crianças de 4 anos em 2010, 15,3 em 2012 e 17,0 em 2014 para sites de vigilância epidemiológica (Christensen *et al.*, 2019). Diversos fatores foram sugeridos para explicar esse aumento, incluindo maior conscientização, ampliação dos critérios diagnósticos, aprimoramento das ferramentas de identificação e melhoria na coleta de dados (OMS, 2017). No entanto, mesmo com essa crescente incidência, países como o Brasil ainda enfrentam desafios significativos no que diz respeito à abordagem e ao atendimento apropriado para indivíduos com autismo (Brasil, 2014).

Em 2010, a estimativa era de aproximadamente 500 mil pessoas com autismo no Brasil (Oliveira, 2019). Estimativas mais recentes feitas através do *Center Of Diseases Control and Prevention* indicaram que no Brasil existem cerca de 2 milhões de pessoas autistas (Marques, 2021). No entanto, a realidade brasileira em termos de prevalência e assistência a esses indivíduos ainda não alcançou o nível observado em países como os Estados Unidos, devido à demora na formulação de políticas públicas e à falta de preparo das instituições de ensino e saúde na identificação e intervenção adequadas (Brasil, 2014).

O panorama das instituições educacionais que lidam com pessoas autistas no Brasil ainda é consideravelmente precário (Mello *et al.*, 2013). O desenvolvimento de políticas públicas e a capacitação das unidades de saúde e escolas para identificar e oferecer intervenções adequadas são aspectos fundamentais a serem melhorados para atender de forma mais eficaz e abrangente às necessidades das pessoas com TEA ao longo da sua vida até a adesão no mercado de trabalho.

#### **4 RECONHECIMENTO DOS DIREITOS DAS PESSOAS AUTISTAS**

O Brasil, é exemplo para a o reconhecimento de demandas para pessoas com necessidades especiais, sendo um dos poucos países a ter tão bem formulada leis que possibilitem isso, adquirindo agora status constitucional dentro da legislação brasileira incorporando critérios classificatórios para a construção de um modelo social que é pautado na deficiência (Shakespeare 2006; Diniz 2012). A ineficiência ou até mesmo a não concretização do que está previsto em lei seria em sua maior parte o não cumprimento da mesma por questões que envolvem barreiras sociais e entendimentos equivocados de terceiros com base na carência de conhecimento sobre o assunto (Aydos, 2021).

Tomando como base a lei nº12.764/12 e a lei a Romeu Mion nº13.977/20, elas trazem amparo legal para instituir uma política nacional dos direitos fundamentais para todas as pessoas enquadradas no espectro autista. Essas leis demonstram a importância da inserção dessas pessoas no ambiente de trabalho, bem como as adaptações necessárias para que elas possam desempenhar suas funções dentro de uma empresa, servindo como um instrumento que possa conduzir da melhor forma possível as empresas para o cumprimento da lei, bem como a inclusão social, assegurando a dignidade da pessoa humana e a garantia do direito ao trabalho, visto que, esses indivíduos vão estar em um meio comum desempenhando atividades do cotidiano (Martins; Moreira, 2020).

Santos (2021), faz apontamentos referente às dificuldades que pessoas diagnosticadas com TEA passam frequentemente adversidades em seu ambiente de trabalho, estando sujeitos a uma grande recusa em sua contratação, além de preconceitos inerentes a sua condição atípica, o que ocasiona muitos desconfortos para continuar a se manter na condição de trabalhador, além de que muitas das vezes as funções desempenhadas não os satisfazem. O preconceito nesse caso seria o principal precursor como fator limitante para potenciais empregadores pois negaria totalmente o acesso a vagas em muitas empresas (Rosqvist; Keisu, 2012; Robertson, 2009; Van Wieren; Reid; McMahon, 2008).

Aydos (2017) evidencia que entender o autismo hoje para a dinâmica empresarial não é unicamente o cumprimento de cotas, está além dessa percepção, no qual a empresa contrataria o indivíduo teria sua carteira assinada, porém, seria visto dentro desse ambiente como um sujeito “invisível”, processos como esse devem acompanhar não só a dinâmica de inclusão, como também a fluidez para entendimento da particularidade do indivíduo.

Mesmo diante de todas essas adversidades, atualmente o número de autistas vem crescendo para a ocupação de vagas no mercado de trabalho, muito se deve ao fato de uma rede de apoio que vem a cada dia se melhorando, começando da base educacional e questões pautadas em terapias acessíveis a todos (Silva; Seixas; Souza, 2022) assim como o cumprimento efetivo da Lei n.º 8213/91, sendo conhecida também como a lei de cotas para pessoas com deficiência, entre muitos pontos dessa lei, está previsto que as empresas devem assegurar que seu quadro de funcionários em empresas que possam número maior ou igual a 100 pessoas deve resguardar de 2 a 5% das vagas para indivíduos com algum tipo de deficiência para exercer funções laborais (Brasil, 1991).

## **5 OS DESAFIOS ENFRENTADOS POR PESSOAS AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO**

Os desafios enfrentados pelos indivíduos no espectro autista ao buscar oportunidades de emprego são multifacetados estas dificuldades incluem, mas não se limitam a uma compreensão limitada por parte dos empregadores sobre as potencialidades das pessoas autistas. Os preconceitos enfrentados por potenciais empregadores muitas vezes se relacionam à visão negativa da contratação de pessoas autistas. Eles enxergam essa contratação como uma obrigação legal que pode acarretar aumento de custos para a empresa. Esta percepção negativa é comum em diversos contextos profissionais (Robertson, 2009).

A discriminação interpessoal manifestada por colegas, juntamente com a ausência de suporte e adaptações no contexto laboral, é também uma realidade enfrentada por indivíduos no espectro autista (Orsmond *et al.*, 2013). Aydos (2016) reforça essas evidências, colocando que na visão de muitas empresas é visto que a inclusão de pessoas com deficiência para desempenhar uma função pode ser visto como uma desvantagem na competitividade e ocasionar prejuízos financeiros, fazendo com que possa ter ocorrências como faltas recorrentes, atrasos, dificuldade de socialização o que também afetaria as relações dentro da empresa, baixa produtividade e proatividade, além de ser preciso uma suposta criação de um novo setor para supervisionar essas pessoas.

Além disso, a atitude predominante entre os demais colaboradores em relação à integração de pessoas autistas no ambiente de trabalho apresenta-se como uma barreira significativa. É crucial ressaltar que a satisfação e a eficiência profissional desses indivíduos estão intrinsecamente ligadas às adaptações das condições ambientais no local de trabalho, como a redução de estímulos sensoriais, bem como ao suporte e colaboração dos colegas de equipe (Parr; Hunter, 2014). Leopoldino (2015) evidenciou que existem três grandes dificuldades quando se aborda o tema para inclusão de adultos diagnosticados com TEA para o mercado, sendo eles a dificuldade em conseguir emprego devido aos preconceitos e estigmas da sociedade frente a sua condição, a dificuldade em manter-se nele, além de queixas sobre a não correspondência entre sua formação e o emprego estabelecido dentro da empresa.

A falta de orientação vocacional adequada representa um desafio significativo para os adolescentes autistas ao buscarem informações sobre as áreas de atuação desejadas no mercado de trabalho. Essa dificuldade em oferecer o conhecimento necessário sobre os diferentes campos profissionais pode limitar suas escolhas e dificultar a busca por oportunidades alinhadas às suas habilidades e interesses específicos (Robertson, 2009).

Até mesmo a disparidade na oferta de oportunidades laborais se torna visível ao considerar a diferença média na remuneração entre indivíduos autistas e aqueles que são neurotípicos. Este aspecto, evidenciado por Silva (2013), reflete não apenas uma menor média salarial para os autistas, mas também uma carga horária de trabalho reduzida. Além disso, a falta de um horizonte claro de desenvolvimento profissional agrava essa discrepância, criando um ambiente onde a equidade no mercado de trabalho para os autistas permanece substancialmente comprometida (Cosenza, 2019).

A ausência de capacitação técnica e profissional revela lacunas significativas, muitas vezes decorrentes de deficiências na inclusão prévia de pessoas com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) no sistema educacional. Gracioli e Bianchi (2014) apontam para essa falta de preparo técnico como um resultado direto das falhas na integração desses indivíduos em programas educacionais, gerando consequências que afetam sua prontidão para o mercado de trabalho.

O preconceito por parte dos empregadores representa um obstáculo significativo, resultando na negação sistemática de acesso a vagas de emprego em um amplo espectro de empresas (Robertson, 2009). Esse preconceito se manifesta pela falta de reconhecimento das habilidades dos profissionais com autismo, exacerbando percepções negativas sobre possíveis inconveniências e riscos ao contratar pessoas com TEA.

O estigma enraizado em torno do autismo perpetua-se não apenas na recusa direta de emprego, mas também na relutância em reconhecer o potencial desses profissionais, limitando suas oportunidades de crescimento e desenvolvimento, até mesmo as políticas públicas condicionam as empresas a aceitarem pessoas com deficiência, porém, não fica claro na lei as devidas instruções para um acompanhamento e manutenção permanente desta categoria, gerando insatisfações (Veras; Castro, 2021). Esse cenário reflete uma barreira adicional, mesmo em organizações que se declaram inclusivas, destacando a persistência de preconceitos arraigados (Leopoldino, 2017).

A percepção negativa sobre as habilidades e contribuições dos indivíduos no espectro autista gera uma marginalização sutil, onde, apesar dos esforços para inclusão, a discriminação persiste de maneira velada. Ações direcionadas, como a implementação de políticas de incentivo e subsídios para empregadores que contratam pessoas com autismo, demonstram potencial para não apenas mitigar esse estigma, mas também para expandir significativamente as oportunidades de emprego para essa comunidade (Rosqvist; Keisu, 2012).

## **6 A INCLUSÃO DE PESSOAS AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO**

Segundo Vera (2021) a dinâmica do mercado contemporâneo é caracterizada por sua constante mutabilidade, refletindo uma crescente inclusão de indivíduos com deficiência física ou autismo em diferentes esferas profissionais. Esta tendência revela a integração progressiva desses grupos no mercado de trabalho, evidenciando a emergência de um ambiente laboral que abraça e valoriza a diversidade. Nesse contexto, a relevância do tema se fundamenta na análise sucinta da sociedade do processo de recrutamento e seleção desses profissionais, bem como na avaliação do modo como a abordagem contemporânea aborda e incorpora a questão do autismo, delineando os desafios e avanços no âmbito social e profissional.

Do ponto de vista operacional, a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho pode ser conceituada como um processo constituído por uma série de ações coordenadas envolvendo múltiplos agentes, seguindo as diretrizes das políticas públicas relacionadas ao tema. A interação entre essas atividades possibilita a inserção e realocação de indivíduos autistas no mercado conforme as demandas emergentes (Leopoldino, 2015). As principais etapas desse processo incluem o preparo desses indivíduos; encaminhamento para oportunidades laborais; adaptação do ambiente de trabalho; e acompanhamento contínuo do processo (Caixeta, 2021).

Importante destacar que o trabalho desempenha um papel crucial na vida de qualquer indivíduo, inclusive para aqueles no espectro autista. Além de prover meios de subsistência, o trabalho oferece oportunidades valiosas para interação social, contribui para o desenvolvimento da autoestima e da autonomia. Para pessoas com autismo, o ambiente de trabalho pode ser um espaço onde suas habilidades únicas são valorizadas e onde podem se integrar à sociedade de maneira significativa (Leopoldino, 2015).

Evidências sugerem que existe uma vantagem marcante na contratação de neurodivergentes frente a pessoas típicas, indivíduos portadores de necessidades especiais podem suprir setores que estão em um alto índice de déficit nas empresas, inovação e sentimento de pertencimento, podendo gerar um rendimento acima da média no ambiente empresarial (Khan *et al.*, 2022).

Mesmo diante de muitas discussões no campo acadêmico, frente à realidade brasileira ainda existe uma escassez de estudos que se dedicam à análise e compreensão da inserção de indivíduos autistas no ambiente laboral (Leopoldino, 2015; Salgado, 2014), o que ressalta a urgência e importância de um maior número de investigações voltadas a essa temática.

A realidade no Brasil se destaca por particularidades decorrentes da presença de preconceitos e falta de conhecimento acerca do autismo, bem como pela escassez de infraestrutura disponível e pelas restrições nos sistemas de educação, saúde e justiça, frequentemente acessados por muitos autistas para garantir seus direitos fundamentais (Salgado, 2014).

A inclusão de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente laboral é respaldada pela legislação que estipula cotas mínimas de contratação para pessoas com deficiência. O TEA é uma condição neuropsiquiátrica que se caracteriza por déficits na comunicação social e padrões comportamentais restritos e repetitivos (Leopoldino; Coelho, 2017). A inclusão inicial e acessível do autista começa na família, que se adapta e educa a criança para sua integração na escola e posterior qualificação profissional num mundo globalizado.

A entrega de informações precisas desempenha um papel crucial na tomada de decisões em relação às políticas públicas, além de oferecer dados importantes sobre o autismo para a sociedade (Leopoldino, 2015). É fundamental que as políticas sejam inovadoras de forma a evitar gargalos e intermediários.

A dificuldade que pessoas com autismo enfrentam para se integrar no mercado de trabalho revela uma realidade de exclusão, a falta de suporte ou ajustes nos ambientes, a atitude dos gestores e colegas, a presença de discriminação e perseguição, além da ausência de

incentivos e políticas públicas, podem ampliar as dificuldades de adaptação no trabalho, impossibilitando a participação de muitos autistas no mercado laboral (Bravim, 2017; Leopoldino; Coelho, 2017).

No período inicial, a incumbência de facilitar a inserção no mercado de trabalho era originalmente atribuída a organizações não governamentais, associações e entidades de assistência.

Entretanto, a promulgação da Lei das Cotas (Lei nº 8.213/91 de 24/07/1991) e o reconhecimento do autismo como uma categoria de deficiência, por meio da Lei 12.764, representaram um marco significativo na inclusão das pessoas afetadas por esse transtorno no âmbito laboral. Todavia, Moragas (2022) complementa que a deficiência perante a legislação brasileira é entendida como uma condição ao qual gere impedimento de longo prazo podendo ser ela de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

Guimarães (2024) afirma que é necessária uma distinção entre o que seria uma deficiência para o transtorno do neurodesenvolvimento. Berigo *et al.* (2023) expressam que esse tipo de transtorno não pode ser entendido como um viés de doença de acordo com a corrente da neurodiversidade, uma vez que não é algo que se evidencie uma “cura”, mas sim, um conjunto de particularidades de indivíduos que apresentam um viés de interações que diverge do que seria naturalizado na sociedade.

Alencar; Barbosa; Gomes, (2021) estabelecem que essas duas abordagens aparentemente dicotômicas podem formar pontos de concordâncias entre as duas formas de pensamento, visto que, no entendimento da corrente da neurodiversidade o autismo não é visto como deficiência. Góes (2023) afirma que diante da legislação brasileira esse aspecto precisa ser enquadrado como tal, dado o conceito estabelecido dentro da legislação, assim como um meio de criação de mecanismos para garantir os direitos e promover a igualdade social<sup>3</sup>.

Diante disso, para garantir a seguridade dos direitos dessa parcela da população que possuem algum tipo de deficiência o Estado fomentou a criação de instituições regulamentação e organizar todas as demandas, sendo as principais: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), responsável por cumprir a lei de cotas; Ministério Público do Trabalho (MPT), responsável por atender e acompanhar as denúncias e o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE), responsável por assessorar e monitorar a forma a qual as políticas públicas estão sendo empregadas para a população (Borges, 2018). Embora haja um arcabouço

---

<sup>3</sup> A autora compreende que o autismo não se trata de uma deficiência, mas sim um transtorno do neurodesenvolvimento, porém, para fins de igualdade e conquista de benefícios sociais se faz necessário que seja enquadrado como tal.

de Leis, legislações e políticas públicas destinadas a assegurar a inclusão do autista no mercado de trabalho, persistem desafios significativos para efetivar essa inclusão no ambiente laboral (Leopoldino, 2015).

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A inclusão de pessoas com o diagnóstico de autismo no mercado de trabalho ainda é um desafio, mesmo com leis que possam assegurar que essas pessoas precisam e devem ser incluídas em ambientes laborais. Para isso, estratégias eficazes devem ser elaboradas dentro do ambiente empresarial, de tal forma que as empresas devem compor uma equipe técnica que possa promover adaptação dos ambientes de trabalho através de programas de desenvolvimento visando capacitações que possam subsidiar os trabalhos.

A criação de políticas inclusivas e a promoção de uma cultura corporativa pautada na diversidade deve ser o foco tanto para trabalhadores autistas, como para seus companheiros neurotípicos são parte essencial para o sucesso dessa iniciativa inclusiva. Além disso, apoio de forma inclusiva e personalizada são indispensáveis, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais produtivo e acolhedor.

Para que tal realidade possa ser consolidada se faz necessário que os preconceitos e estigmas que circundam a comunidade de autistas possam ser trabalhados, de forma que seja evidenciado que tais características são apenas um arcabouço de diferenças, não sendo necessariamente limitações ou motivos para exclusão do indivíduo de funções cotidianas. Essa redução de preconceitos repercutiria em benefícios para todos, como uma igualdade entre todas, assegurada pela lei, bem como uma justiça social por consequência, além do enriquecimento do ambiente de trabalho por meio das habilidades diferenciadas que cada indivíduo possui. Além do mais, a própria inclusão de indivíduos diagnosticados como autistas não é unicamente uma questão social, mas também estratégia empresarial, já que essa prática também colocaria a empresa em um patamar de desenvolvimento e competitividade comercial acima das demais.

Portanto, é evidente que no cenário atual muitos desafios ainda precisam ser superados para que possa ser atingido uma inclusão de autistas no mercado de trabalho de forma satisfatória, porém, diante das políticas públicas já existentes com novas que podem surgir, aliado a uma reestruturação empresarial para promover essas mudanças, a introdução desses indivíduos torna-se uma realidade na qual o sujeito não só será incluso, mas será pertencente aquele espaço.

## REFERÊNCIAS

- ALENCAR, H. F.; BARBOSA, H. F.; GOMES, R. V. B. **NEURODIVERSIDADE: ASPECTOS HISTÓRICOS, CONCEITUAIS E IMPACTOS NA EDUCAÇÃO ESCOLAR.** In: CONEDU, Escola em Tempos de Conexões, vol. 2, 2021. ISBN 978-65-86901-50-4 2125
- ARMSTRONG, T. **Neurodiversity: Discovering the Extraordinary Gifts of Autism, ADHD, Dyslexia, and Other Brain Differences.** Hachette Books, 2010.
- AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders - DSM-5-TR. 5.** ed. Arlington: American Psychiatric Publishing, 2023.
- AYDOS, V. **Construindo o “bom trabalhador”:** inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Revista do Centro em Rede de Investigação em Antropologia. vol. 25, n. 2, 2021.
- AYDOS, V. **“Não é só cumprir as cotas”:** Uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho. Tese (Doutorado em Antropologia Social), Universidade Federal do Rio Grande Do Sul, 2017.
- AYDOS, V. Agência E Subjetivação Na Gestão De Pessoas Com Deficiência: A Inclusão No Mercado De Trabalho De Um Jovem Diagnosticado Com Autismo. **Horizontes Antropológicos.** Porto Alegre, vol. 22, n. 46, p. 329-358, jul./dez. 2016. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-71832016000200012>.
- BADINTER, E. **Um amor conquistado:** o mito do amor materno. 8. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.
- BERIGO, G. G. G.; VEDANA, G. G.; SILVA, G. C. L.; SCORSOLINI-CORMIN, F.; MENDES, D. D. O.; FIORATI, R. C.; FERREIRA, L. V. C. **Familiares de pacientes com transtornos mentais nos serviços de atenção à saúde mental:** revisão integrativa. PEER REVIEW, Vol. 5, Nº 13, 2023. DOI: 10.53660/613.prw1710. ISSN: 1541-1389
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Diretrizes de atenção à reabilitação de pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA).** Brasília: Ministério da Saúde, 14, 2014.
- BRASIL, **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm) Acesso: 20 de Mai. 2024
- BORGES, J. A. S. **POLÍTICA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL: PERCORRENDO O LABIRINTO.** 2018. P. 427. Tese (doutorado em políticas públicas), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2018.
- CDC. Center for Diseases and Control. **Prevalence and characteristics of Autism Spectrum Disorder among children aged 8 years — Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network,** 11 Sites, United States, 02 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/70/ss/ss7011a1.htm>. Acesso em 14 de abril de 2024.
- CHRISTENSEN, D. L.; MAENNER, M. J.; BILDER D.; CONSTANTINO, J. N.; DANIELS, J.; DURKIN, M. S.; FITZGERALD, R. T.; KURZIUS-SPENCER, M.; PETTYGROVE, D.

S.; ROBINSON, C.; SHENOUDA, J.; WHITE, T.; ZAHORODNY, W.; PAZOL, K.; DIETZ, P. Prevalence and Characteristics of Autism Spectrum Disorder Among Children Aged 4 Years - Early Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, Seven Sites, United States, 2010, 2012, and 2014. **MMWR Surveill Summ.** vol. 68, n. 2, 2019. p. 1–19. doi:10.15585/mmwr.ss6802a1.

Cosenza, B. **Autismo no mercado de trabalho: como criar um ambiente inclusivo?**. 2021. Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/autismo-no-mercado-de-trabalho-como-ser-inclusivo/> Acesso: 19 de Mai. 2024.

CUNHA, E. **Autismo e inclusão: psicopedagogia e práticas educativas na escola e na família.** Rio de Janeiro: Wak, 2012.

DE SOUSA, A. S.; DE OLIVEIRA, G. S.; ALVES, L. H. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 43, 2021.

DINIZ, D. **O Que É Deficiência.** São Paulo: Brasiliense. 2012.

FELDMAN, C. *et al.* **Relatos sobre autismo: um estudo sobre narrativas em primeira pessoa.** 2013.

GRACIOLI, M. M.; BIANCHI, R. C. Educação do autista no ensino regular: um desafio à prática pedagógica. **Nucleus**, v. 11, n. 2, p. 125-138, 2014.

GÓES, L. S. O. Transtorno do Espectro Autista: qualificação técnica para o mercado de trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar O Saber.** v.3, ed. 1, jan./ jul. 2023.

GUIMARÃES, J. F. INCLUSÃO DE CRIANÇAS COM TRANSTORNOS DONEURODESENVOLVIMENTO NA EDUCAÇÃO INFANTIL. **REVISTA OWL (OWL JOURNAL)**, vol. 2, n. 3, 2024.

KHAN, M. H.; GRABARSKI, M. K.; ALI, M.; BUCKMASTER, S. Insights into Creating and Managing an Inclusive Neurodiverse Workplace for Positive Outcomes: **A Multistaged Theoretical Framework.** Group & Organization Management, 2022.

LEOPOLDINO, C. B.; COELHO, P. F. C.. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, Set./Dez. 2017. Disponível em: <<https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p141-156><https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p141-156>>. Acesso em: 02 Mai. 2023.

LEOPOLDINO, C. B. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v. 9, n. 22, p. 853-868, 2015.

LIMA, P. R.; DIMAN, L. L.; MOURA, L. C. M.; HENNING, B. J.; SCHUEDA, M. A. Autismo: Impactos clínicos e diagnóstico tardio em mulheres - Revisão bibliográfica. **International Seven Journal of Health**, São José dos Pinhais, v.3, n.2, 2024.

MAIRREIRA, I. P.; SA, T.; LETTE, T. O. S. **Necessidades educativas especiais.** Portugal: Universidade Aberta, 2003.

MARQUES, C. S.; MARQUES, M. L.; MAIA, L. F. S. Transtorno do espectro autista: informações precisas para uma vida saudável. **Revista Atenas Higeia**. v.2. n.2. p.15-21.2020

MARQUES, I. **Qual a prevalência do autismo no Brasil?**. 2022. Disponível em: <https://genialcare.com.br/blog/prevalencia-do-autismo-no-brasil/> Acesso 26 de Mai. 2024

MARTINS, N. M.; MOREIRA, R. B. R. A inclusão da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho. *In: Anais da 16° Mostra de Iniciação Científica - Congrega, 2020, URCAMP. Anais*, Evento online, p.1-6.

MELLO, A.M. S. R. de *et al.* **Retratos do autismo no Brasil**. Brasília, 2013.p.96-97.

MELLO, A.M.S.R. **Autismo: guia prático**. 5 ed. São Paulo: AMA; Brasília: CORDE, 2007.

MORAGAS, V. J. **Qual é a definição de pessoa com deficiência?**. 2022. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/acesibilidade/publicacoes/sementes-da-inclusao/qual-e-a-definicao-de-pessoa-com-deficiencia> Acesso: 05 Jun. 2024.

MOREIRA, M. H. B. **Uma análise do serviço de ensino itinerante de apoio pedagógico à inclusão escolar na rede municipal de Araraquara**. 2006.

OLIVEIRA, C.; HUBNER, M. M. C.; BUENO, M. R. S. P. Um retrato do autismo no Brasil. **Revista Espaço Aberto USP**. (S.l:s:n). 2019.

OMS. **OMS afirma que autismo afeta uma em cada 160 crianças no mundo**. 2017. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2017/04/1581881-oms-afirma-que-autismo-afeta-uma-em-cada-160-criancas-no-mundo#:~:text=OMS%20afirma%20que%20autismo%20afeta%20uma%20em%20cada%20160%20crian%C3%A7as%20no%20mundo,-2%20Abril%202017&text=Este%20domingo%2C%202%20de%20abril,contra%20sarampo%2C%20caxumba%20ou%20rub%C3%A9ola> Acesso em 10 de Mai. 2024.

PARR, A. D.; HUNTER, S. T. Enhancing work outcomes of employees with autism spectrum disorder through leadership: Leadership for employees with autism spectrum disorder. **Autism**, v. 18, n. 5, p. 545-554, 2014.

SALGADO, A. C. L. A Inserção de Autistas no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Alethes: Periódico Científico dos Graduandos em Direito da UFJF, Juiz de Fora**, v. 4, n. 6, jul./dez. 2014.

SILVA, A. C. M. da. **Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos**. 203 f. Dissertação (Mestrado em Direito) –Recife, UNICAP –Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2013.

SILVA, D. M.; SEIXAS, J. H. S.; SOUZ, L. C. S. G. **O AUTISMO E A INCLUSÃO SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO**. Repositório Institucional do Conhecimento - RIC-CPS, 2022.

ROBERTSON, S. M. Neurodiversity, quality of life, and autistic adults: shifting research and professional focuses onto real-life challenges. **Disability Studies Quarterly**, v. 30, n. 1, 2009.

ROSQVIST, H. B.; KEISU, B. Adaptation or recognition of the autistic subject? Reimagining autistic work life: deconstructing the notion of “real jobs” in the swedish autistic self-advocacy movement. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v. 37, n. 3, p. 203-212, 2012.

RUFATO, F. D.; SAUERRESSIG, L. A.; SILVA, L. A. A. M.; MESTRINER, P. B.; MANERA, S. A. O transtorno do espectro autista na vida adulta e sua relação no mercado de trabalho. **REVISTA SOCIEDADE CIENTÍFICA**, vol. 7, n. 1, 2024.

SANTOS, R. C. **A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho**. observatorio do autista. 2021. Disponível em: <https://observatoriodoautista.com.br/2021/10/19/a-inclusao-no-mercado-de-trabalho-de-pessoas-com-transtorno-do-espectro-autista/>. Acesso: 07 de Abril de 2024.

SHAKESPEARE, T. “**The Social Model of Disability**”. Lennard Davis (org.), *The Disability Studies Reader*. Nov a Iorque: Routledge, 2006. p.94-204.

SOUZA, A. C. de. **Famílias de crianças autistas: compreendendo a participação e os desafios por meio do olhar paterno**. Dissertação (mestrado em educação especial), Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2016.

VERAS, P. R. M.; DE CASTRO, R. M. M. Acesso de pessoas com autismo no mercado de trabalho. Access to the labor market for people with autism. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 10, p. 95945-95965, 2021.

VIANA, A. C. V. *et al.* Autismo. **Saúde Dinâmica**, v. 2, n. 3, p. 1-18, 2020.

VAN WIEREN, T. A.; REID, C. A.; MCMAHON, B. T. Workplace discrimination and autism spectrum disorders: The National EEOC Americans with Disabilities Act Research project. Work: **Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation**, vol. 31, n. 3, 2008. p. 299–308.