

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

MARIA KAYLANE ALEXANDRE DA SILVA

**INCLUSÃO PRODUTIVA OU BARREIRAS INVISÍVEIS? A INSERÇÃO DE
PESSOAS AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2025

MARIA KAYLANE ALEXANDRE DA SILVA

**INCLUSÃO PRODUTIVA OU BARREIRAS INVISÍVEIS? A INSERÇÃO DE
PESSOAS AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO**

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

Orientador: Esp. Rawlyson Maciel Mendes.

MARIA KAYLANE ALEXANDRE DA SILVA

**INCLUSÃO PRODUTIVA OU BARREIRAS INVISÍVEIS? A INSERÇÃO DE
PESSOAS AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do
Trabalho de Conclusão de Curso de MARIA KAYLANE
ALEXANDRE DA SILVA.

Data da Apresentação ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: ESP. RAWLYSON MACIEL MENDES

Membro: (TITULAÇÃO E NOME COMPLETO/ SIGLA DA INSTITUIÇÃO)

Membro: (TITULAÇÃO E NOME COMPLETO/ SIGLA DA INSTITUIÇÃO)

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2025

INCLUSÃO PRODUTIVA OU BARREIRAS INVISÍVEIS? A INSERÇÃO DE PESSOAS AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO

Maria Kaylane Alexandre da Silva¹
Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

O presente artigo teve como objetivo analisar os principais desafios enfrentados por pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no processo de inserção e permanência no mercado de trabalho, buscando compreender de que maneira barreiras estruturais, sociais e comunicacionais interferem na efetivação de uma inclusão profissional genuína. A metodologia utilizada foi a pesquisa qualitativa e bibliográfica, com a adoção de procedimento documental de natureza descritiva, fundamentado na análise de artigos, dissertações e legislação publicados entre 2013 e 2024. Os principais resultados da pesquisa indicam que, apesar dos avanços jurídicos no Brasil, como o reconhecimento do TEA como deficiência (Lei nº 12.764/2012), persistem barreiras invisíveis que limitam a inclusão plena, como o preconceito, a falta de informação e a ausência de políticas organizacionais adaptadas. O estudo também destaca que indivíduos com TEA possuem habilidades singulares, como memória excepcional e atenção aos detalhes, que são valiosas para o ambiente de trabalho. Conclui-se que a efetiva inclusão laboral de pessoas autistas exige o enfrentamento dessas barreiras e a implementação de políticas públicas específicas voltadas à preparação profissional e ao incentivo à contratação, a fim de construir ambientes organizacionais mais equitativos e sensíveis à neurodiversidade.

Palavras-Chave: Autismo; Inclusão; Mercado de Trabalho; Políticas Públicas.

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho tem se consolidado como um tema de grande relevância na contemporaneidade, não apenas pela valorização da diversidade, mas também pelo reconhecimento de que a pluralidade de experiências contribui para ambientes organizacionais mais inovadores e eficazes (Smith, 2015). Nesse contexto, a empregabilidade e o desenvolvimento profissional de indivíduos autistas passaram a ser foco de atenção acadêmica, política e social, refletindo a necessidade de uma sociedade mais inclusiva e equitativa.

Contudo, o mercado de trabalho ainda enfrenta o desafio de reconhecer e valorizar a neurodiversidade, sendo a participação desses indivíduos fundamental para o enriquecimento das organizações e para a promoção de uma convivência mais plural (Melauro, 2024).

¹ Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão - kaylanealexandres@hotmail.com

² Professor do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO, Mestrando em Direito_UNOESC_rawlyson@leaosampaio.edu.br

O estudo sobre o autismo remonta às primeiras descrições clínicas de Leo Kanner, em 1943, que caracterizou a condição como um padrão de isolamento social extremo e dificuldades de comunicação, diferenciando-a da esquizofrenia infantil ou psicose, até então utilizada como diagnóstico (Lima, 2014). Pouco tempo depois, em 1944, Hans Asperger descreveu a “Psicopatia Autística”, destacando o comprometimento severo na interação social, o uso peculiar da linguagem e o desajeitamento motor, além de apontar a necessidade de estratégias pedagógicas específicas para atender às particularidades desses indivíduos (Tamanaha; Perissinoto; Chiari, 2008).

Esses estudos pioneiros constituíram a base para o entendimento atual do TEA, ampliado e redefinido no *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM-V), que passou a englobar, em um único contínuo, condições antes classificadas separadamente, como a Síndrome de Asperger, o Transtorno Autista e o Transtorno Global do Desenvolvimento (American Psychiatric Association, 2014).

No Brasil, um marco fundamental para a proteção dos direitos das pessoas com TEA foi a promulgação da Lei nº 12.764/2012, conhecida como Lei Berenice Piana, que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Esse avanço legislativo garantiu o reconhecimento das pessoas com TEA como pessoas com deficiência, assegurando-lhes, portanto, os mesmos direitos previstos na legislação inclusiva (Talarico, 2019).

Apesar desse importante progresso jurídico, ainda persistem obstáculos significativos à inclusão efetiva de autistas no mercado de trabalho. Leopoldino (2015) destaca três grandes dificuldades enfrentadas: conseguir um emprego, manter-se nele e conquistar uma colocação compatível com sua formação e expectativas, o que demonstra que a legislação, embora necessária, não é suficiente para eliminar as barreiras enfrentadas por esses indivíduos (Bidart, 2021).

Além dos entraves formais e estruturais, o preconceito, a falta de informação e a escassez de políticas organizacionais adaptadas permanecem como barreiras invisíveis que limitam a inclusão plena de pessoas com TEA no ambiente laboral. Martins; Nogueira; Oliveira (2023) ressaltam que a deficiência de suporte social, educacional, jurídico e cultural impacta diretamente a trajetória profissional dos autistas, muitas vezes comprometendo suas oportunidades de inserção e permanência.

Contudo, observa-se que, gradativamente, empresas e organizações começam a perceber que a verdadeira riqueza de uma equipe está na diversidade de perspectivas e experiências, e, nesse sentido, surgem estratégias inovadoras de inclusão, adaptações nos

ambientes de trabalho e programas de capacitação voltados à valorização da neurodiversidade (Dantas, 2005).

A problemática que oriente o presente artigo consiste em uma análise de quais são os principais desafios enfrentados por pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no processo de inserção e permanência no mercado de trabalho, e de que forma as barreiras estruturais, sociais e comunicacionais interferem na efetivação de uma inclusão profissional genuína e equitativa? Para tanto, o objetivo geral é analisar os principais desafios enfrentados por pessoas com TEA no processo de inserção e permanência no mercado de trabalho, bem como compreender de que maneira barreiras estruturais, sociais e comunicacionais interferem na efetivação de uma inclusão profissional genuína.

Como objetivos específicos, busca-se discutir a evolução histórica do conceito de autismo, explorar suas peculiaridades, apresentar os direitos assegurados às pessoas autistas e investigar como se dá, na prática, o processo de inclusão laboral, de modo a contribuir para a construção de ambientes organizacionais mais inclusivos, equitativos e sensíveis à diversidade humana.

Portanto, a pesquisa visa aumentar a sensibilidade e a empatia da sociedade em relação à inclusão e diversidade, especialmente no ambiente de trabalho. Ao focar nas "barreiras invisíveis" enfrentadas por grupos como pessoas autistas, o estudo busca sensibilizar empresas, profissionais de RH e gestores, incentivando a reflexão sobre práticas tradicionais de gestão e promovendo a adoção de estratégias inclusivas mais eficazes, alinhadas às necessidades individuais.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como qualitativa e bibliográfica, uma vez que busca compreender fenômenos, percepções e processos a partir do olhar dos indivíduos ou de grupos sociais, permitindo a interpretação de suas experiências de forma contextualizada. De acordo com Merriam (2002), a pesquisa qualitativa reúne características que possibilitam compreender a complexidade do comportamento humano e suas múltiplas interpretações, não se restringindo à mensuração de variáveis.

No que concerne às fontes de investigação, este estudo configura-se como pesquisa bibliográfica, cujo objetivo é evidenciar o conhecimento já produzido sobre a temática e

analisar sua aplicabilidade. Gil (2017) destaca que a pesquisa bibliográfica consiste em examinar contribuições de diversos autores sobre determinado tema, possibilitando identificar avanços, lacunas e diferentes perspectivas teóricas.

Quanto ao procedimento metodológico, adota-se a pesquisa documental de natureza descritiva, voltada à sistematização de informações já existentes em fontes acadêmicas e científicas. Segundo Beuren; Raupp (2013), a pesquisa documental compreende um conjunto de informações dispersas em diferentes registros, que, quando organizadas e analisadas, conferem maior relevância e consistência enquanto fonte de consulta.

Para tanto, foram consultadas bases de dados de acesso científico, tais como Google Acadêmico, SciELO e periódicos especializados, além de repositórios institucionais que disponibilizam artigos, dissertações, teses, monografias e livros. A seleção do material partiu do delineamento temático previamente estabelecido.

Os critérios de inclusão abrangeram publicações entre os anos de 2013 e 2024, com o intuito de assegurar a atualidade e a relevância científica do estudo. Esse recorte temporal justifica-se, sobretudo, pela consolidação de legislações inclusivas no Brasil, como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), marco normativo que trouxe avanços significativos no campo da inclusão social e educacional (Brasil, 2015).

Assim, a metodologia adotada permitiu reunir, organizar e analisar criticamente a produção acadêmica existente sobre o tema, de modo a fornecer embasamento teórico consistente para a discussão e as conclusões desta pesquisa.

2.2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.2.1 Evolução histórica do autismo

O termo “autismo” tem origem no grego *autós*, que significa “de si mesmo”. Foi introduzido em 1908 pelo psiquiatra suíço Eugen Bleuler para caracterizar a tendência de pacientes esquizofrênicos a se afastarem da realidade, refugiando-se em um mundo interior (Teodoro *et al.*, 2016).

Décadas depois, o termo volta a ser utilizado com Donald Triplett, o primeiro paciente diagnosticado com Autismo. Triplett nasceu em 08 (oito) de setembro de 1933 (mil novecentos e trinta e três), e para seus pais era uma criança “normal”, aprendeu andar e a falar cedo. Porém, conforme foi se desenvolvendo algumas características diferentes surgiam, como desconforto

ao ser carregado, ficar sentado e quieto por muito tempo e, o que os seus pais consideravam pior, a indiferença emocional com eles (Donavan, Zucker, 2017).

Desta forma, por não saberem mais como agir e seguindo o conselho de um médico, eles levaram o Donald para o *Prevenorium*, que era um local conhecido por acolher crianças brancas entre 4 (quatro) e 11 (onze) anos para serem cuidadas e vigiadas por uma equipe médica especializada. Ou seja, essas crianças eram, desde novas, institucionalizadas (Donavan, Zucker, 2017).

Passado um tempo, como não havia mudanças em seu comportamento, Katherine e Beamon Triplett procuraram pela ajuda de Leo Kanner, um psiquiatra austríaco morador dos Estados Unidos, que estava famoso na época por conta de seu sucesso no estudo como psiquiatra infantil. Kanner utilizou o termo “autismo infantil precoce”, por conta dos sintomas serem evidentes na primeira infância; observou também que essas crianças apresentavam maneirismos, movimentos estereotipados e aspectos incomuns na comunicação, como por exemplo a inversão de pronomes e a ecolalia (Louzada, 2024).

Em 1944, o pediatra austríaco Hans Asperger descreveu quatro crianças com dificuldades de integração social, apesar de manterem habilidades intelectuais preservadas. Ele chamou a condição de “psicopatia autística”, caracterizada por isolamento social, comunicação não verbal limitada, fala monótona e formal, falta de empatia, interesses restritos e incoordenação motora, referindo-se a elas como “pequenos professores” (Lopes, 2021).

Em 1950, outro tópico começa a ser discutido, que eram as causas e a origem para tal transtorno. Até o momento eram consideradas desconhecidas, mas não deixavam de surgir hipóteses para isso. A primeira delas, proposta por Kanner e aperfeiçoada por Bruno Bettelheim, ficou conhecida como “Mãe Geladeira” e abordava que falta de carinho materno e/ou essa frieza das mães/pais que resultaria em crianças com autismo. Essa foi uma hipótese que gerou uma confusão por conta do sentimento de culpa que ela gerava nos pais, principalmente nas mães e por um bom tempo gerou críticas aos familiares das crianças autistas (Louzada, 2024).

Lorna Wing, psiquiatra e mãe de uma criança autista, destacou-se por suas pesquisas na área e pela fundação do National Autistic Society. Segundo Dias (2015), sua contribuição foi fundamental, pois traduziu e divulgou o trabalho de Asperger em inglês, relacionando-o às descobertas de Kanner no artigo “*A relação entre a síndrome de Asperger e o Autismo de Kanner*”.

Assim, evidenciou que ambos descreviam variações de uma mesma condição, em diferentes graus de intensidade, consolidando o conceito de espectro autista, no qual a antiga

“psicopatia autística” passou a ser reconhecida como Síndrome de Asperger ou autismo de alto funcionamento (Louzada, 2024).

O Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM), que reúne a classificação de transtornos mentais e critérios diagnósticos para maior confiabilidade (American Psychiatric Association, 2014), também acompanhou a evolução do conceito de autismo. Na segunda edição (DSM-II, 1968), o transtorno foi incluído sob a denominação de “esquizofrenia de início na infância”. Já no DSM-III (1980), passou a ser classificado como “Distúrbio Invasivo do Desenvolvimento”, sendo desvinculado da categoria de psicoses.

No DSM-IV (1991), foi enquadrado como “Distúrbio Global do Desenvolvimento”, em razão do comprometimento significativo do desenvolvimento. Finalmente, no DSM-V (2013), foi inserido na categoria de “Transtornos do Neurodesenvolvimento”, recebendo a denominação atual de Transtorno do Espectro Autista (TEA) (Lopes, 2021).

Dois anos depois, a Lei Brasileira de Inclusão (2015) cria o Estatuto da Pessoa com Deficiência (data), que aumenta a proteção das pessoas com TEA ao defini-la como “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial”. Foi extremamente importante na defesa da igualdade de direitos, no combate à discriminação e no incentivo por mais acessibilidade (Lima, 2014).

Dessa forma, percebe-se que o TEA percorreu um longo caminho até sua definição atual e, embora sua nomenclatura seja relativamente recente, sua existência sempre foi reconhecida, como já apontava Kanner (Louzada, 2024).

2.2.2 Autismo e suas peculiaridades

A partir dos estudos realizados por Gozzi; De Oliveira (2019), torna-se imprescindível considerar a complexidade inerente ao espectro do autismo na formulação de propostas relacionadas ao trabalho, bem como a outros aspectos da vida social, contemplando tanto indivíduos com manifestações mais brandas da condição quanto aqueles em situações de maior comprometimento funcional ou vulnerabilidade.

Em 2013, a Associação Americana de Psicologia (APA) publicou a quinta edição do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5), que introduziu uma nova abordagem para o diagnóstico do TEA (Campanini, 2023).

O DSM-V atualiza o TEA com base no nível de suporte que uma pessoa necessita, ou seja, quanto apoio é necessário para viver. Nesta quinta edição, o termo Transtornos Globais do Desenvolvimento foi alterado para Transtorno do Espectro do Autismo (Melauro, 2024).

O manual define três níveis de gravidade — nível 1, nível 2 e nível 3. O nível 1 (suporte leve) pode ser descrito da seguinte forma: se não houver suporte, a principal dificuldade está na comunicação, mas isso não impede interações sociais. O nível 2 (suporte moderado) requer muito apoio, apresentando características do nível 3 de suporte, mas com menor intensidade nos principais transtornos de comunicação e deficiência de linguagem. O nível 3 de suporte é considerado crítico na vida diária, apresentando déficits nas habilidades de comunicação tanto verbal quanto não verbal, necessitando de suporte exclusivo para se comunicarem. Nesse nível, é necessário um suporte mais dedicado e uma equipe multidisciplinar de profissionais da saúde (Melauro, 2024).

As características do TEA manifestam-se de maneiras diversas em cada indivíduo. Algumas pessoas podem enfrentar desafios na interpretação de sinais sociais implícitos, como as nuances das expressões faciais e da linguagem corporal, o que pode afetar sua capacidade de se comunicar e interagir socialmente. Além disso, podem apresentar padrões de comportamento repetitivos, como movimentos estereotipados ou uma forte necessidade de seguir rotinas e rituais (American Psychiatric Association, 2014; OMS, 2023).

Ademais, é incontroverso que o TEA não se limita a dificuldades; ele também está associado a habilidades e talentos singulares, em áreas como memória, processamento visual e atenção meticulosa aos detalhes. Essas aptidões podem ser valiosas no ambiente de trabalho e enriquecer a diversidade de talentos dentro de uma organização (Celeste; Araujo, 2024).

Em um nível mais sofisticado, começam a surgir iniciativas que justamente buscam aproveitar as características positivas excepcionais de pessoas com formas mais brandas de autismo, apesar de seus problemas comportamentais. Por exemplo, a empresa dinamarquesa Specialisterne oferece treinamento para pessoas autistas com formação de nível médio completo e preferencialmente cursando ensino superior (Gozzi, 2019).

A empresa declara que busca profissionais que não necessitem desenvolver competências como adaptação ao trabalho em equipe, empatia, controle do estresse ou flexibilidade, mas sim pessoas que tenham como características a capacidade de identificar padrões não facilmente perceptíveis pela maioria, manter um nível elevado de concentração durante longos períodos, apresentar memória excepcional e executar tarefas repetitivas com precisão, sem ocorrência de erros (Gozzi, 2019).

As pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) podem apresentar um conjunto de características distintas, tais como: dificuldades na comunicação social, padrões de comportamento repetitivos, interesses intensos e sensibilidade sensorial. Essas características

individuais criam um espectro diversificado de experiências, que moldam a forma como cada pessoa autista compreende e interage com o mundo ao seu redor (Celeste; Araujo, 2024).

Em vista do significativo potencial das pessoas com TEA, é fundamental que suas habilidades sejam reconhecidas e valorizadas, e que lhes sejam proporcionadas oportunidades de desenvolvimento e inclusão em todos os setores da sociedade, para que possam contribuir plenamente, uma vez que ainda são muitos os desafios enfrentados por autistas para que sejam inseridos no mercado de trabalho, mesmo diante de tantos avanços (Oliveira, 2024).

Segundo o Ministério da Saúde (2013), apesar dos avanços em diagnóstico e políticas, a inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho permanece limitada pela falta de suporte adequado e adaptações necessárias. Evidenciando que políticas públicas específicas são essenciais para promover a empregabilidade e a inclusão social de pessoas com deficiência, incluindo aquelas com autismo (Brasil, 2018).

Estudos indicam que intervenções bem estruturadas podem ampliar significativamente as oportunidades de inclusão efetiva (Wehman *et al.*, 2014), especialmente quando implementadas por meio de políticas públicas voltadas às necessidades específicas das pessoas com Transtorno do Espectro Autista — tema que será abordado a seguir (Leopoldino; Coelho, 2017).

2.2.3 Direitos e políticas públicas asseguradas aos autistas

Para assegurar a plena cidadania e participação social de pessoas com autismo, a Cartilha dos Direitos das Pessoas Autistas do Distrito Federal (2011), resultado da forte pressão do movimento social autista local, mencionou a Lei Distrital 4.568. Essa legislação, composta por dez artigos, estabelece a obrigação do Poder Executivo do Distrito Federal em fornecer tratamento, educação e assistência especializada a indivíduos com autismo de todas as idades.

Posteriormente, em 27 de dezembro de 2012, foi promulgada a Lei Federal 12.764, que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Essa lei, com oito artigos, modificou o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e sua principal contribuição para a comunidade autista foi o reconhecimento legal do autismo como deficiência. Essa classificação expandiu para as pessoas com autismo os direitos já assegurados às pessoas com deficiência em geral (Brito; Peixoto; Travaglini, 2021).

Conforme a Cartilha dos Direitos das Pessoas Autistas do Distrito Federal, 2018, foram conquistados alguns direitos pelas pessoas com autismo, sejam eles: Direito à Saúde e

Assistência Social; Direito à Educação; Direito à Acessibilidade e às Adaptações Razoáveis; Direito ao Esporte, Cultura e Lazer; Direito à Habilitação e Reabilitação; Direito à Moradia e Habitação; Direitos Civis e Ações de Combate ao Preconceito; Direito aos Mecanismos de Políticas e Defesa de Direitos, bem como Direito ao Trabalho (Brito; Peixoto; Travaglini, 2021).

Nesse viés, destaca-se que a Constituição Federal proíbe qualquer discriminação salarial ou nos critérios de admissão de trabalhadores com deficiência. A Lei Federal nº 8.112/90 determina a reserva de um percentual de cargos públicos para pessoas com deficiência, especificando as condições de sua admissão (Brasil, 1990).

Destaca-se a Lei Federal nº 8.213/91, a qual obriga empresas com 100 ou mais empregados a preencherem de 2% a 5% de seus quadros com profissionais reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas. Essa mesma lei protege o trabalhador com deficiência contra dispensa sem justa causa em contratos por prazo indeterminado, permitindo a rescisão apenas com a contratação de outro profissional com deficiência para substituí-lo (Brasil, 1991).

Embora seja de suma importância ressaltar os direitos das pessoas com TEA, é de suma importância destacar a necessidade de existir políticas públicas que facilitem a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Decorridos anos desde a assinatura da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em 2007, o Brasil reconheceu a imperatividade de fomentar a inclusão de indivíduos com autismo no mercado de trabalho. Contudo, apesar desse reconhecimento, o país ainda não conseguiu estabelecer formalmente os recursos e as estruturas de serviço necessários para a efetiva implementação das políticas de inclusão laboral (Brito; Peixoto; Travaglini, 2021).

Leopoldino (2015) identifica quatro eixos principais de políticas públicas voltadas para a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho. São eles: a preparação para a atuação profissional, o incentivo à contratação, o fomento à produção científica sobre o tema e a obtenção de informações precisas acerca da questão. As políticas públicas direcionadas às pessoas com autismo no contexto profissional priorizam a preparação e a manutenção no emprego, conforme ilustrado no Quadro 1.

Quadro 1 – Políticas e práticas relativas à inclusão no trabalho dos autistas

Dimensão	Práticas/ Políticas
Preparação para a atuação profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Ensino técnico profissionalizante inclusivo • Preparo vocacional individualizado • Incentivos ao estágio e ao primeiro emprego • Acompanhamento de assistentes sociais e psicólogos
Incentivo à contratação	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivo financeiro a estágios e à contratação em organizações privadas • Abertura de vagas de estágio e emprego em organizações públicas • Programas de formação de mentores, gestores e empregadores • Programas de conscientização de empregadores e gestores/ líderes • Incentivo ao empreendedorismo, voluntariado e cooperativismo
Fomento à produção científica	<ul style="list-style-type: none"> • Promoção da Criação de Grupos de Pesquisas • Promoção da Realização de Eventos • Estímulos à Pesquisa e à Publicação • Estímulos à Extensão Universitária
Aquisição de informações precisas	<ul style="list-style-type: none"> • Criação de cadastro nacional de autistas • Censo socioeconômico dos autistas • Censo de inclusão dos autistas no mercado de trabalho • Ampla divulgação dos dados obtidos, com incentivo à sua pesquisa

Fonte: Leopoldino (2015, p. 864).

Na primeira dimensão, assume-se que indivíduos com TEA tenham tido acesso prévio à educação básica, alcançando um nível adequado de conhecimento e funcionalidade para a preparação ao mercado de trabalho. No entanto, uma parcela dessa população pode não atingir esse patamar devido à severidade do autismo (Seaman; Cannellamalone, 2016).

A segunda dimensão tem sido implementada em diversas nações como um meio de estimular a contratação de indivíduos com autismo (Scott *et al.*, 2017; Rosqvist; Keisu, 2012). A eficácia dessa estratégia é ampliada quando os indivíduos dispõem de acesso a estruturas de preparação para a atuação profissional, o que apresenta potencial para aumentar o número de entidades empregadoras.

O estímulo à produção científica, nesse contexto, permite a exploração de questões concernentes à inclusão de indivíduos com TEA no mercado de trabalho, com a devida avaliação de sua efetividade e das práticas empregadas (Leopoldino, 2015).

As pessoas com Transtorno do Espectro Autista, independentemente do nível de suporte ou do comprometimento neurológico, necessitam não apenas de acompanhamento e terapias — ainda que esses sejam fundamentais para o seu desenvolvimento —, mas também de inclusão plena na sociedade. Isso significa assegurar-lhes acesso à educação, à cultura, à saúde, ao lazer, à participação política e ao trabalho, de maneira digna, acolhedora e com respeito às suas singularidades (Pereira *et al.*, 2025).

Em última análise, a obtenção de informações precisas proporciona elementos para a tomada de decisão relativa às políticas públicas, bem como oferece subsídios informacionais sobre o autismo à sociedade (Leopoldino, 2015). A coleta de dados estatísticos sobre indivíduos com TEA, incluindo sua localização, grau de funcionalidade e qualidade de vida, poderia suprir lacunas substanciais no conhecimento acerca do autismo.

2.2.4 Processos de inclusão das pessoas com tea no mercado de trabalho e suas barreiras

Nesta subseção são apresentados os principais marcos legais voltados às pessoas com deficiência, com destaque para aqueles que contemplam especificamente os autistas. Para a efetivação do processo de inclusão de pessoas com TEA e a redução das barreiras enfrentadas, Leopoldino; Coelho (2017) destacam quatro dimensões de políticas públicas fundamentais: a preparação para a atuação profissional, o incentivo à contratação, o estímulo à produção científica e a obtenção de informações precisas sobre a temática (Talarico; Pereira; Goyos, 2019).

O ponto de partida na trajetória da legislação protetiva, que representa um marco na conquista de direitos e no fortalecimento do ordenamento jurídico dessa população, foi a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948. Esse documento ressaltou a dignidade como princípio fundamental, constituindo-se em referência para a garantia e promoção dos direitos humanos (Organização das Nações Unidas, 1948).

Em 1975, a Organização das Nações Unidas (ONU) publicou a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, a qual avançou na especificação acerca da dignidade humana desse grupo, enfatizando a necessidade de assegurar proteção integral às pessoas com deficiência (Pereira *et al*, 2025).

A reinserção de adultos com TEA no mercado de trabalho deve ser tratada como uma política pública, abrangendo ações como: (a) preparar esses indivíduos para o desenvolvimento de competências sociais e profissionais, favorecendo sua empregabilidade e maior autonomia; (b) promover o encaminhamento ao mercado de trabalho, de modo que suas potencialidades possam ser valorizadas; (c) adaptar o ambiente laboral, garantindo recursos materiais adequados e suporte psicossocial; e (d) realizar o acompanhamento contínuo da interação entre pessoas com TEA, empregadores e instituições formadoras ou de encaminhamento, com a finalidade de aprimorar a efetividade e a qualidade das práticas voltadas à inclusão desses profissionais no mundo do trabalho (Talarico; Pereira; Goyos, 2019).

A Lei Federal N º 7.853, de 1989, é um marco na legislação brasileira, cujo objetivo primordial é garantir o pleno exercício dos direitos e a efetiva integração social das pessoas com deficiência. A legislação estabelece normas gerais para assegurar a igualdade de oportunidades e combater as barreiras históricas à inclusão. Um dos seus pontos cruciais é a criminalização de atos de discriminação, reforçando que a intolerância, seja por parte de

entidades públicas ou privadas, é ilegal e punível, promovendo o respeito à dignidade da pessoa com deficiência e a busca por uma sociedade mais justa e inclusiva (Silva *et al*, 2022).

A inclusão da pessoa com TEA no mercado de trabalho está amparada por diferentes dispositivos legais. A Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas) estabelece a reserva de 2% a 5% das vagas em empresas com 100 ou mais empregados para pessoas com deficiência. Essa legislação tem como foco principal a inclusão profissional e a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência. Ela exige que empresas reservem uma porcentagem de suas vagas, garantindo que este grupo tenha acesso a empregos formais e possa desenvolver suas habilidades no ambiente de trabalho. O não cumprimento da Lei de Cotas acarreta multas e sanções para as empresas. Adicionalmente, a recusa em contratar indivíduos com deficiência é vista como uma transgressão dos direitos humanos, além de descumprimento legal (Silva *et al*, 2022).

Já a Lei nº 12.764/12, conhecida como Lei Berenice Piana, específica para o TEA no Brasil, garante o direito de acesso e incentiva a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, buscando criar condições propícias para que estas pessoas tenham oportunidades e iguais e tenham seus direitos respeitados no trabalho, respeitando suas particularidades (Talarico; Pereira; Goyos, 2019).

Além disso, a Lei nº 13.146/2015, denominada Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira de Inclusão (LBI), assegura o direito à inclusão laboral, com liberdade de escolha, igualdade salarial e condições justas. Também prevê que o poder público deve ofertar serviços de habilitação e reabilitação profissional às pessoas com deficiência, o que, no caso da pessoa com TEA, pode se concretizar por meio do acesso a terapias multiprofissionais (Talarico; Pereira; Goyos, 2019).

A legislação exerce um papel fundamental na proteção das pessoas com autismo no Brasil, ao reconhecer a diversidade dessa condição e estabelecer diretrizes específicas para assegurar seus direitos essenciais, promovendo uma inclusão mais efetiva na sociedade. O marco legal reconhece o autismo como uma deficiência e ressalta a necessidade de medidas específicas que garantam às pessoas com TEA o pleno acesso a seus direitos básicos (Silva *et al*, 2022).

A Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) é crucial, pois respalda a inclusão e a plena integração desses indivíduos no mercado de trabalho. Ao promover a autonomia e a independência financeira, ela permite que pessoas com autismo contribuam com todo seu potencial para a sociedade. Adicionalmente, um amparo legal importante é a Lei N.º 13.370/2016, que assegura aos servidores públicos federais que são pais ou responsáveis por pessoas com deficiência (incluindo TEA) o direito à redução

de jornada de trabalho, sem necessidade de compensação ou prejuízo salarial (Cardoso; Castilho, 2024).

A Lei N º 13.977, de 8 de janeiro de 2020, popularmente denominada Lei Romeo Mion, é um importante avanço na legislação. Essa lei altera a Lei Berenice Piana (N º 12.764/2012), que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA), e cria a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea). A Ciptea é um documento essencial que tem o objetivo de garantir atenção integral, pronto atendimento e prioridade no acesso a serviços públicos e privados, nas áreas de saúde, educação e assistência social, tornando a condição da pessoa com TEA oficialmente reconhecida para fins de exercício de seus direitos (Cardoso; Castilho, 2024).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou analisar os principais desafios enfrentados por pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no processo de inserção e permanência no mercado de trabalho, investigando de que forma barreiras estruturais, sociais e comunicacionais interferem na efetivação de uma inclusão profissional genuína.

Constatou-se que o ordenamento jurídico brasileiro possui instrumentos relevantes para assegurar os direitos das pessoas com TEA, destacando-se a Lei nº 12.764/2012 (Lei Berenice Piana), a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) e a Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Tais normas consolidam a proteção legal, mas não garantem, por si só, a efetividade da inclusão laboral.

A análise bibliográfica revelou que os maiores entraves ainda se encontram no preconceito social, na falta de preparo das empresas e na escassez de políticas organizacionais adaptadas às particularidades da neurodiversidade. Esses fatores configuram verdadeiras “barreiras invisíveis”, que vão além da mera reserva de vagas e impactam diretamente a permanência e o desenvolvimento profissional dos autistas.

Por outro lado, a literatura também apontou que pessoas com TEA possuem habilidades singulares, como memória diferenciada, atenção a detalhes e elevada capacidade de concentração que podem ser amplamente aproveitadas em determinados contextos profissionais. Contudo, o reconhecimento e a valorização dessas potencialidades ainda são pouco explorados no Brasil.

Diante disso, considera-se que a inclusão produtiva de pessoas autistas no mercado de trabalho exige mais do que o cumprimento de cotas legais: requer mudanças culturais, políticas

públicas mais eficazes e práticas empresariais adaptativas, que considerem as especificidades de cada indivíduo e promovam ambientes laborais verdadeiramente inclusivos.

Como contribuição prática, este estudo evidencia a necessidade de maior capacitação de gestores e profissionais de recursos humanos, de investimentos em programas de sensibilização e de um esforço contínuo na produção de dados estatísticos atualizados, que subsidiem a formulação de políticas públicas direcionadas.

Por fim, recomenda-se que pesquisas futuras ampliem a análise sobre experiências concretas de inclusão laboral de pessoas com TEA, especialmente em empresas que já adotam programas específicos de diversidade, a fim de identificar boas práticas que possam servir de modelo para outras organizações e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, plural e equitativa.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Cleomar de Jesus. **Autismo: conhecer para incluir**. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 18 maio 2025.

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 altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 dez. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília: MTE, 2018.

BRITO, Ana Ligia Ferreira Martins; PEIXOTO, Isabela Rossi; TRAVAGLINI, Julia Massoni. **Autismo no mercado de trabalho: desafios e oportunidades**. 2021.

CAMPANINI, Davi Ricardo et al. **O autista no mercado de trabalho**. 2023.

CELESTE, Carolina Sanches; ARAUJO, Victor Hugo Bartholomeu. **Desafios e oportunidades: o transtorno do espectro autista (TEA) no mercado de trabalho**.

DA SILVA, Jéssica Cristina *et al.* **Autismo e mercado de trabalho**. Unisanta Humanitas, v. 11, n. 2, p. 102-117, 2022.

DA SILVA TALARICO, Mariana Valente Teixeira; DOS SANTOS PEREIRA, Amanda Cristina; DE NORONHA GOYOS, Antonio Celso. **A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica**. Revista Educação Especial, v. 32, p. 1-19, 2019.

DE AZEVEDO CARDOSO, Lucas Tomás; DE CASTILHO, Adriana Guedes. **O mercado de trabalho das pessoas com transtorno do espectro autista (TEA)**. Revista Gestão e Organizações, p. 73-97, 2024.

GOZZI, Jomar; DE OLIVEIRA, José Carlos. **Autismo e trabalho: reflexões**. InterConhecimento, v. 1, n. 1, 2019.

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

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra; DA COSTA COELHO, Pedro Felipe. **O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho**. Revista Economia & Gestão, v. 17, n. 48, p. 141-156, 2017.

LIMA, Rossano Cabral. **A construção histórica do autismo (1943-1983)**. Ciências Humanas e Sociais em Revista, v. 36, n. 1, p. 109-123, 2014.

MELAURO, Igor Aparecido. **Autismo no mercado de trabalho: a importância da inclusão**. 2024.

OLIVEIRA, Ângela Maria Bastos Assunção. **A inserção do autista no mercado de trabalho: benefícios e desafios**. 2024.

PEREIRA, Kariane Ferreira Alves et al. **A pessoa com transtorno do espectro autista no contexto do mercado de trabalho: desafios e vivências de inclusão social**. 2025.

TAMANAHA, Ana Carina; PERISSINOTO, Jacy; CHIARI, Brasília Maria. **Uma breve revisão histórica sobre a construção dos conceitos do Autismo Infantil e da Síndrome de Asperger**. Revista da Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia, v. 13, p. 296-299, 2008.