LUMEN ET VIRTUS
ISSN: 2177-2789

EMPREGABILIDADE DE ADULTOS AUTISTAS NO BRASIL: EVIDÊNCIAS DO CENSO 2022 E DESIGUALDADES ESTRUTURAIS

EMPLOYABILITY OF AUTISTIC ADULTS IN BRAZIL: EVIDENCE FROM THE 2022 CENSUS AND STRUCTURAL INEQUALITIES

EMPLEABILIDAD DE ADULTOS AUTISTAS EN BRASIL: EVIDENCIAS DEL CENSO 2022 Y DESIGUALDADES ESTRUCTURALES

https://doi.org/10.56238/levv16n50-102

Data de submissão: 01/07/2025 **Data de publicação:** 31/07/2025

André Luiz Alvarenga de Souza
Doutor em Educação
Instituição: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)
E-mail: professorandrealvarenga@gmail.com

Alexandre Soledade de Paiva Ramos
Mestre em Saúde Coletiva
Instituição: Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT)
E-mail: alexandreramos@sema.mt.gov.br

Sabrina Inacio Massuda
Especialista em Terapia Cognitivo-Comportamental
Instituição: Universidade Católica Dom Bosco (UCDB)
E-mail: sabrinatgrh@gmail.com

RESUMO

Este artigo analisa a empregabilidade de pessoas adultas autistas no Brasil, utilizando microdados do Censo Demográfico 2022 e indicadores contextuais do Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M). A pesquisa adota abordagem quantitativa explicativa, com aplicação de modelos estatísticos multivariados (regressão logística, *probit* e análise de sobrevivência de Cox), ajustados por variáveis sociodemográficas, educacionais, funcionais e territoriais. Os resultados revelam que a taxa de ocupação entre adultos autistas varia entre 10% e 22%, situando-se muito abaixo da média da população geral. Baixa escolaridade, presença de deficiência intelectual, pertencimento a grupos racializados e residência em municípios com baixo IDH-M constituem fatores estatisticamente associados à menor probabilidade de inserção laboral. O estudo evidencia que a escolarização não se converte automaticamente em empregabilidade, sendo mediada por barreiras institucionais, estigmas sociais e ausência de políticas públicas específicas. As análises reforçam a insuficiência das abordagens baseadas unicamente na teoria do capital humano e apontam para a necessidade de estratégias intersetoriais de inclusão produtiva. Recomenda-se a criação de programas de qualificação profissional adaptados, apoio técnico no ambiente de trabalho e fortalecimento de mecanismos de mediação laboral. A pesquisa conclui que a exclusão de pessoas adultas autistas do mercado de trabalho brasileiro é sustentada por mecanismos estruturais e interseccionais, demandando políticas públicas baseadas em evidências e territorializadas. O estudo contribui para a formulação de diagnósticos robustos e oferece subsídios técnicos à promoção do direito ao trabalho de pessoas autistas no Brasil.

Palavras-chave: Autista Adulto. Empregabilidade. Políticas Públicas. Inclusão Produtiva. Desigualdades Sociais.

ABSTRACT

This article analyzes the employability of adults with Autism Spectrum Disorder (ASD) in Brazil, based on microdata from the 2022 Demographic Census and contextual indicators from the Municipal Human Development Index (MHDI). The study adopts an explanatory quantitative approach, employing multivariate statistical models (logistic regression, probit, and Cox survival analysis) adjusted for sociodemographic, educational, functional, and territorial variables. Results reveal that employment rates among autistic adults range from 10% to 22%, significantly below the national average for the general adult population. Low educational attainment, the presence of co-occurring intellectual disability, racialized identity, and residence in municipalities with low MHDI are statistically associated with lower labor market insertion. The study demonstrates that education does not automatically translate into employability for this population, due to institutional barriers, social stigma, and the absence of targeted public policies. Findings challenge the adequacy of human capital theory when applied in isolation and underscore the importance of intersectoral strategies for inclusive employment. The article recommends the implementation of adapted vocational training programs, technical support in the workplace, and reinforced labor mediation mechanisms. It concludes that the exclusion of adults with ASD from the Brazilian labor market is shaped by structural and intersectional factors, and that policy responses must be evidence-based, territorially sensitive, and normatively grounded. This research contributes to a more robust diagnostic framework and offers strategic insights for advancing the right to work for autistic individuals in Brazil.

Keywords: Adult Autistic Person. Employability. Public Policies. Productive Inclusion. Social Inequalities.

RESUMEN

Este artículo analiza la empleabilidad de personas adultas autistas en Brasil, utilizando microdatos del Censo Demográfico de 2022 y indicadores contextuales del Índice de Desarrollo Humano Municipal (IDH-M). La investigación adopta un enfoque cuantitativo explicativo, aplicando modelos estadísticos multivariados (regresión logística, probit y análisis de supervivencia de Cox), ajustados por variables sociodemográficas, educativas, funcionales y territoriales. Los resultados revelan que la tasa de ocupación entre adultos autistas varía entre el 10% y el 22%, situándose muy por debajo del promedio de la población general. Baja escolaridad, presencia de discapacidad intelectual, pertenencia a grupos racializados y residencia en municipios con bajo IDH-M constituyen factores estadísticamente asociados a una menor probabilidad de inserción laboral. El estudio evidencia que la escolarización no se convierte automáticamente en empleabilidad, siendo mediada por barreras institucionales, estigmas sociales y ausencia de políticas públicas específicas. Los análisis refuerzan la insuficiencia de los enfoques basados únicamente en la teoría del capital humano y apuntan a la necesidad de estrategias intersectoriales de inclusión productiva. Se recomienda la creación de programas de formación profesional adaptados, apoyo técnico en el entorno laboral y fortalecimiento de mecanismos de mediación laboral. La investigación concluye que la exclusión de personas adultas autistas del mercado laboral brasileño está sostenida por mecanismos estructurales e interseccionales, requiriendo políticas públicas basadas en evidencia y territorializadas. El estudio contribuye a la formulación de diagnósticos sólidos y ofrece insumos técnicos para promover el derecho al trabajo de las personas autistas en Brasil.

Palabras clave: Autista Adulto. Empleabilidad. Políticas Públicas. Inclusión Productiva. Desigualdades Sociales.

1 INTRODUÇÃO

A empregabilidade de adultos autistas, passa pelo conceito de Almeida (2006) que estabeleceu, que a capacidade de adequação do profissional ao mercado de trabalho, integrando competências e habilidades e constitui um eixo central para sua inclusão social, econômica e política, mobilizando discussões interdisciplinares sobre autonomia, cidadania e direitos humanos. A inserção no mundo do trabalho transcende o acesso à renda: representa também um mecanismo estruturante de reconhecimento social e pertencimento comunitário, sobretudo para sujeitos que historicamente enfrentam processos de marginalização institucionalizada (Roux, 2017). No caso da população autista, essa dimensão adquire contornos ainda mais críticos diante da precariedade de políticas públicas efetivas de inclusão laboral no Brasil.

O Censo Demográfico de 2022, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), introduziu pela primeira vez, de forma sistemática e nacional, a coleta de dados sobre o diagnóstico de TEA, revelando a existência de 2,4 milhões de pessoas autistas, o que corresponde a 1,2% da população residente (IBGE, 2024). Entre os adultos (≥18 anos), apenas 7,1% concluíram a educação superior, enquanto 46,1% não finalizaram o ensino fundamental, evidenciando desigualdades educacionais persistentes que impactam negativamente a trajetória profissional. Este panorama é ainda mais agravado por disparidades raciais e territoriais: indígenas (0,9%) e pretos/pardos (1,1%) registram as menores prevalências relativas, associadas a indicadores precários de infraestrutura domiciliar, como a ausência de banheiro (2,4%), conforme demonstram os dados oficiais cruzados com o IDH municipal (PNUD, 2021).

As limitações socioeducacionais da população autista adulta são potencializadas pela alta incidência de comorbidades, especialmente a deficiência intelectual, presente em cerca de 30% dos casos diagnosticados (CDC, 2023). Essa condição implica restrições funcionais que afetam diretamente as possibilidades de acesso, manutenção e progressão em vínculos formais de trabalho, reforçando ciclos de exclusão estrutural. A interseção entre baixa escolaridade, deficiência cognitiva, marcadores raciais e pobreza resulta em taxas de empregabilidade alarmantemente baixas, estimadas entre 10% e 22%, em contraste com a média nacional de 52% para a população adulta geral (Roux et al, 2013).

No plano jurídico normativo, a Lei nº 12.764/2012 instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA, reconhecendo expressamente o direito ao trabalho e à vida independente. No entanto, a lacuna entre previsão legal e implementação prática permanece ampla. A ausência de incentivos fiscais estruturados, programas públicos de capacitação inclusiva e adaptações funcionais nas empresas reduz a eficácia da legislação e perpetua a invisibilidade desse grupo nas políticas ativas de emprego (Souza & Anache, 2020). Como apontado por João Paulo (2019), a deficiência socialmente

invisível do autismo em adultos tende a ser desconsiderada nos processos seletivos, acentuando a negligência institucional.

As análises internacionais corroboram o cenário brasileiro ao evidenciar que a transição da juventude para a vida adulta é marcada por descontinuidade nos serviços, fragilidade das redes de apoio e retração das políticas intersetoriais de empregabilidade, particularmente no campo da neuro divergência (Wehmeyer & Shogren, 2017; Roux, Rast & Shattuck, 2017). No Brasil, essas lacunas são exacerbadas por assimetrias entre os sistemas educacional, assistencial e de saúde, o que compromete tanto o acesso à formação técnico profissional quanto a inserção em programas de emprego apoiado. Apesar das garantias estabelecidas pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), o campo das políticas públicas para o trabalho de pessoas autistas adultas permanece institucionalmente desarticulado e empiricamente subdocumentado.

A estrutura do mercado de trabalho brasileiro impõe obstáculos adicionais à população autista, dado seu alto grau de informalidade, rotatividade e baixa regulamentação dos vínculos laborais. Práticas seletivas excludentes, ausência de mediação profissional qualificada e de políticas de permanência, que se entende por Paiva e Gesser (2023), referem-se a estratégias institucionais que promovem a continuidade e o sucesso de estudantes com deficiência na educação superior, por meio de acessibilidade, adaptações pedagógicas e combate a barreiras atitudinais, visando inclusão e equidade. Já no ambiente laborativo e latente a falta de políticas públicas para tratar o tema e a escassez de ambientes com acessibilidade atitudinal e comunicacional comprometem o ingresso e a permanência de adultos autistas em atividades produtivas.

Embora a legislação de cotas (Lei nº 8.213/1991) imponha obrigações a empresas com mais de 100 funcionários, estudos apontam que pessoas com deficiência intelectual ou neuro divergência, como no caso do autismo, são sistematicamente subrepresentadas nos postos ofertados, que tendem a ser preenchidos por perfis considerados funcionalmente mais “adequados” (Oliveira, 2015).

Desigualdades interseccionais tornam-se ainda mais evidentes quando as variáveis de raça, gênero e território são consideradas de modo integrado. Os dados do Censo 2022 mostram que pessoas autistas indígenas, negras e pardas possuem índices de empregabilidade ainda mais reduzidos, mesmo em condições semelhantes de escolarização. Essa evidência reforça a necessidade de análises empíricas sensíveis ao território, à raça/cor e à condição funcional, articuladas a indicadores de desenvolvimento humano local, como o IDH-M. Tais análises revelam que as regiões com menor infraestrutura institucional, como o Norte e o Centro-Oeste, concentram as maiores taxas de exclusão, em contraste com o Sudeste, onde a oferta de serviços e políticas é relativamente mais ampla (PNUD, 2021; IBGE, 2024).

Diante desse contexto, esta pesquisa adota um desenho metodológico fundamentado em modelos estatísticos multivariados aplicados aos microdados do Censo Demográfico 2022, articulando

dimensões sociodemográficas, territoriais e funcionais. São utilizados modelos de regressão logística, regressão *probit* e análise de sobrevivência (Cox), com variáveis independentes como escolaridade, sexo, cor/raça, presença de deficiência intelectual e IDH municipal. A escolha metodológica ancora-se na literatura de capital humano (Becker, 1964) e nas abordagens críticas da inclusão produtiva, com o objetivo de mensurar a magnitude da exclusão laboral, identificar seus determinantes e oferecer subsídios para a formulação de políticas públicas mais eficazes.

Ao integrar dados oficiais de grande escala com ferramentas analíticas de alta precisão, este estudo contribui para a produção de conhecimento empírico qualificado sobre empregabilidade no autismo adulto. A próxima seção apresenta os procedimentos metodológicos adotados, incluindo a seleção e operacionalização das variáveis, as estratégias de modelagem estatística e os mecanismos de controle de viés, assegurando a consistência analítica e a validade interpretativa dos resultados.

2 METODOLOGIA

Este estudo adota um delineamento quantitativo explicativo, fundamentado na aplicação de técnicas de análise econométrica a microdados demográficos de abrangência nacional, com o objetivo de examinar os fatores associados à empregabilidade de adultos autistas no Brasil. A abordagem quantitativa permite a identificação de correlações estatisticamente significativas entre variáveis sociodemográficas e contextuais, oferecendo subsídios para a compreensão dos mecanismos de exclusão laboral em escala populacional. O recorte metodológico restringe-se a indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos, conforme critério adotado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2024), correspondendo à população adulta economicamente ativa.

A principal fonte de dados utilizada é o Censo Demográfico 2022, conduzido pelo IBGE, cujos microdados foram extraídos a partir dos arquivos públicos disponibilizados pela instituição. Tais dados englobam variáveis relativas às características individuais (idade, sexo, raça/cor, escolaridade, condições funcionais e presença de comorbidades), às condições domiciliares (localização geográfica, saneamento básico, composição familiar), bem como à inserção ocupacional (tipo de vínculo, formalidade e rendimento mensal). Segundo Silva (2020), a utilização de bases censitárias com estrutura amostral estratificada e alta cobertura geográfica permite análises robustas com elevado grau de representatividade e validade externa, especialmente relevantes para a formulação de políticas públicas em contextos de desigualdade social persistente.

Para incorporar a dimensão contextual da análise, os microdados foram integrados aos indicadores do Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M), calculado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD, 2021; 2025). O IDH-M foi incluído como variável contínua de controle, representando o nível de desenvolvimento local a partir das dimensões de renda, longevidade e escolaridade. Essa estratégia metodológica alinha-se às recomendações de Ferreira e

Veloso (2006), que destacam a relevância de variáveis territoriais em análises sobre desigualdade estrutural e acesso a oportunidades. A inserção do IDH-M visa, assim, captar disparidades intermunicipais que condicionam a empregabilidade de pessoas com deficiência em diferentes contextos urbanos e rurais.

Este estudo fundamenta-se exclusivamente na análise de dados secundários oficiais e públicos, não incorporando coleta empírica primária. A opção metodológica por trabalhar com os microdados do Censo Demográfico de 2022, associados aos indicadores territoriais do Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M), assegura elevada representatividade populacional, abrangência geográfica e possibilidade de comparações intermunicipais. Tais características conferem ao desenho analítico uma sólida base de validade externa e aplicabilidade em contextos nacionais e regionais. Contudo, a ausência de variáveis qualitativas e institucionais no escopo dos dados censitários, tais como práticas de acessibilidade organizacional, mediação laboral especializada, experiências subjetivas de discriminação ou estratégias adaptativas dos sujeitos, impõe restrições relevantes à dimensão interpretativa dos achados. Essa limitação é amplamente reconhecida na literatura metodológica, que recomenda a combinação de métodos estatísticos com abordagens qualitativas e participativas em pesquisas futuras sobre deficiência e trabalho (Flick, 2009; Minayo, 2010).

Ainda assim, a modelagem proposta permite identificar, com consistência teórica e plausibilidade estatística, os principais determinantes sociodemográficos, territoriais e funcionais associados à baixa empregabilidade da população autista adulta no Brasil. Ao articular variáveis como escolaridade, raça/cor, comorbidades e localização geográfica com indicadores contextuais de desenvolvimento humano, o estudo avança na compreensão empírica de um fenômeno marcado por exclusões interseccionais e invisibilidades institucionais.

A utilização de modelos econométricos complementares, mesmo em caráter propositivo e analítico, alinha-se aos referenciais internacionais de análise em políticas sociais, promovendo inferências com elevado grau de coerência interna. Nesse sentido, a presente investigação contribui para o debate sobre inclusão produtiva com base em evidências populacionais, oferecendo um quadro analítico útil para orientar a formulação de políticas públicas, territorialmente ajustadas e sensíveis à complexidade do autismo na vida adulta.

Na próxima seção, são apresentados os fundamentos conceituais e normativos que ancoram a análise empírica desenvolvida, organizados em três eixos estruturantes que compõem o referencial teórico deste estudo.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 PARTE I – MARCOS LEGAIS E NORMATIVOS DA INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM TEA

A normatividade jurídica referente à inclusão laboral de pessoas autistas no Brasil encontra respaldo em um arcabouço legislativo robusto, embora nem sempre efetivado. A promulgação da Lei nº 12.764/2012, que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA, representou um marco regulatório ao reconhecer expressamente o direito ao trabalho, à educação e à autonomia. A norma estabelece que o indivíduo com autismo é pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais, ampliando o alcance de outras legislações já consolidadas no ordenamento jurídico brasileiro, como a Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os planos de Benefícios da Previdência Social onde trata-se das cotas obrigatórias para pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 empregados.

Posteriormente, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) reafirmou esse entendimento ao introduzir o conceito de "barreiras atitudinais, arquitetônicas e comunicacionais" como entraves à plena participação social. No campo da empregabilidade, o artigo 34 da referida lei estabelece que pessoas com deficiência têm direito ao trabalho em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, incluindo acesso ao emprego, condições justas, adaptações razoáveis e ambientes laborais acessíveis. Os dispositivos jurídicos, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei Brasileira de Inclusão, devem ser interpretados de maneira integrada, formando um sistema de proteção que atribui ao Estado a responsabilidade de formular e implementar políticas públicas inclusivas voltadas à empregabilidade de pessoas autistas (Brasil, 2011; Brasil, 2015). A prática vivenciada por autistas adultos e seus familiares, demonstram uma lacuna significativa entre as prescrições normativas e sua aplicação prática, especialmente quando se considera a discrepância entre as informações normativas e suas experienciações, como empregadores e trabalhadores autistas, sob a perspectiva dos contextos subjetivos (Dias et al., 2023; Oliveira; Santos, 2023; Silva; Araujo, 2024).

A subjetividade, conforme discutido por Dias et al. (2023), emerge de condições sociais, históricas e culturais específicas, configurando-se como uma produção que não se define apenas por eventos objetivos, como a existência de políticas inclusivas, mas pelos significados subjetivos gerados nas vivências laborais de adultos autistas. Nesse sentido, ao vivenciar o ambiente de trabalho, a pessoa autista não expressa apenas os impactos imediatos de barreiras estruturais, como a falta de adaptações, mas constrói produções subjetivas que transcendem a objetividade dos acontecimentos, influenciadas por estigmas e dinâmicas sociais (Oliveira; Santos, 2023). Além disso, a historicidade da subjetividade manifesta-se nas configurações que tornam essas experiências relevantes para o sujeito, mediadas por processos psicossociais, como a interação com colegas e gestores, que demandam intervenções

sensíveis às singularidades do autismo adulto, para promover uma inclusão laboral efetiva (Silva; Araujo, 2024).

Essa ausência de regulamentações específicas voltadas ao autismo adulto nas políticas de trabalho e renda, bem como a baixa efetividade dos mecanismos de fiscalização das cotas legais, resultam em uma aplicação fragmentada e ineficaz do arcabouço legal existente (Oliveira, 2015; Feldman, 2017). Pesquisas conduzidas por Souza e Anache (2020) apontam que, embora o acesso à educação superior por pessoas autistas tenha avançado nos últimos anos, a transição para o mundo do trabalho carece de mecanismos de apoio, como programas de mediação profissional, capacitação intersetorial e incentivos fiscais às empresas que implementam práticas inclusivas.

A análise crítica da legislação brasileira evidencia a carência de políticas públicas que considerem a complexidade das trajetórias de vida de pessoas autistas, especialmente na fase adulta. Conforme argumenta Souza (2020), o reconhecimento legal do direito ao trabalho é insuficiente quando não há estruturas institucionais capazes de operacionalizá-las resumindo o mesmo a expectativa desse direito. Em sua pesquisa qualitativa sobre permanência de autistas na educação superior, o autor destaca a ausência de articulação entre as políticas educacionais e de empregabilidade, o que repercute negativamente na transição institucional das pessoas autistas entre os sistemas de proteção.

Além das legislações específicas, o Brasil é signatário da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, incorporada ao ordenamento jurídico com *status* constitucional pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e Decreto nº 6.949/2009. Tal convenção estabelece, em seu artigo 27, que os Estados partes, devem garantir às pessoas com deficiência o direito ao trabalho, em condições de igualdade com os demais, incluindo o direito de ganhar a vida mediante trabalho livremente escolhido ou aceito em ambiente acessível, inclusivo e não discriminatório. A aplicação prática desses compromissos internacionais ainda enfrenta entraves institucionais e culturais, especialmente no que diz respeito à inclusão de sujeitos neuro divergentes em contextos formais de trabalho.

No plano normativo subnacional, observa-se a existência de iniciativas estaduais e municipais voltadas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, embora raramente contemplando de forma específica a população autista. A literatura aponta que as legislações locais tendem a reproduzir os dispositivos federais, sem mecanismos adicionais de apoio técnico, acompanhamento ou monitoramento. A ausência de diretrizes operacionais eficazes restringe a efetividade das normativas destinadas à inclusão de pessoas com transtorno do espectro autista (TEA) no mercado de trabalho, destacando a necessidade de uma abordagem intersetorial que integre educação, trabalho, assistência social e saúde para promover a empregabilidade por meio de suporte contínuo e adaptações funcionais (Souza; Miranda; Anache, 2020; Dias et al., 2023; Silva; Araujo, 2024). Nesse contexto, o suporte contínuo refere-se a um conjunto estruturado e sistemático de

intervenções personalizadas que acompanham o indivíduo autista ao longo de sua trajetória laboral, englobando desde a capacitação inicial até a manutenção do emprego. Esse suporte inclui adaptações no ambiente de trabalho, como ajustes sensoriais (e.g., redução de estímulos auditivos ou visuais), flexibilização de rotinas, treinamentos específicos para empregadores e colegas sobre as características do TEA, e acompanhamento psicossocial contínuo para lidar com desafios interpessoais e estigmas (Dias et al., 2023). Além disso, envolve a atuação de equipes multidisciplinares que oferecem orientação vocacional, mediação de conflitos e estratégias para o desenvolvimento de competências socioemocionais e profissionais, garantindo que o trabalhador autista possa desempenhar suas funções com autonomia e segurança (Silva; Araujo, 2024). Essa abordagem intersetorial e contínua é essencial para superar barreiras estruturais e culturais, promovendo uma inclusão laboral que respeite as singularidades do TEA e maximize o potencial dos indivíduos no mercado de trabalho.

A precariedade na implementação prática das normativas de inclusão reflete-se na ausência de parâmetros claros para avaliar a acessibilidade nas empresas, bem como na insuficiência de formação técnica dos profissionais responsáveis por conduzir processos seletivos com candidatos autistas, resultando em situações de exposição, julgamento e descrédito que reforçam estigmas sociais historicamente enfrentados por esse coletivo de pessoas (Souza; Miranda; Anache, 2020; Dias et al., 2023). A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), ferramenta utilizada para descrever e avaliar as funcionalidades de pessoas com deficiência, apresenta limitações em sua interpretação para garantir o acesso equitativo a oportunidades laborais para pessoas autistas, especialmente devido à falta de diretrizes específicas que considerem suas singularidades funcionais e contextuais (Silva; Araujo, 2024). Nesse cenário, o suporte contínuo, treinamento de equipes para promover a inclusão, mediação psicossocial e acompanhamento vocacional, torna-se essencial para mitigar barreiras estruturais e culturais, assegurando que o processo seletivo e a permanência no emprego sejam conduzidos com respeito às particularidades da pessoa autista e com foco na valorização das competências individuais (Dias et al., 2023; Silva; Araujo, 2024).

Conforme observam Wehmeyer e Shogren (2017), o direito ao trabalho para pessoas autistas não se realiza apenas mediante sua formalização jurídica, mas requer transformações institucionais profundas nos sistemas de recrutamento, gestão e retenção de talentos, em articulação com o modelo social da deficiência. Tal modelo, adotado pelas convenções internacionais, desloca o foco da limitação individual para as barreiras sociais impostas à participação plena e autônoma.

A próxima seção do referencial teórico examinará os fundamentos econômicos da empregabilidade em populações vulnerabilizadas, com especial atenção à teoria do capital humano e às abordagens críticas que discutem a seletividade estrutural dos mercados de trabalho. A partir dessa base, serão analisadas as limitações sistêmicas que impedem a plena realização dos direitos laborais da população autista adulta no Brasil.

3.2 PARTE II – FUNDAMENTOS ECONÔMICOS E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS SOBRE EMPREGABILIDADE NO TEA

A literatura econômica tradicionalmente fundamenta a análise da empregabilidade na teoria do capital humano, conforme formulada por Becker (1964). De acordo com esse paradigma, a renda e as chances de inserção no mercado de trabalho seriam função direta dos investimentos em educação, treinamento e habilidades específicas. No caso das pessoas com deficiência, e particularmente das pessoas autistas adultas, a aplicação dessa teoria evidencia limitações significativas, uma vez que a conversão de capital educacional em capital ocupacional é frequentemente mediada por barreiras institucionais e estruturais que não são capturadas por modelos econômicos clássicos. Isso indica que, ainda que pessoas autistas adultas obtenham formação acadêmica, seu acesso ao emprego formal pode ser sistematicamente bloqueado por práticas discriminatórias, falta de adaptações ou ausência de suporte laboral continuado (Souza & Anache, 2020).

Estudos nacionais reforçam esse descompasso entre qualificação e empregabilidade entre pessoas autistas. Segundo dados do Censo Demográfico 2022, apenas 7,1% dos adultos autistas concluíram a educação superior, enquanto 46,1% não completaram o ensino fundamental (IBGE, 2024). Ainda que o acesso à educação seja um fator relevante, ele não se traduz automaticamente em inserção laboral. Souza (2020), ao investigar o acesso e a permanência de autistas em universidades federais da Região Centro-Oeste, aponta que a ausência de políticas intersetoriais de transição para o trabalho dificulta a continuidade do processo de inclusão após a formação acadêmica. Esse hiato institucional revela o quanto o modelo do capital humano, se aplicado de forma isolada, se mostra insuficiente para explicar a inserção produtiva de sujeitos neuro divergentes.

Nesse sentido, abordagens críticas complementam a perspectiva econômica ao incorporar variáveis estruturais como raça, gênero, território, deficiência e condição socioeconômica. Amartya Sen (1999), ao desenvolver o conceito de “capacidade de agência”, propõe que o verdadeiro desenvolvimento humano está na ampliação das liberdades substantivas e nas oportunidades reais de escolha e não apenas na posse de qualificações formais. Aplicando esse referencial ao caso da população autista adulta, observa-se que a ausência de oportunidades laborais resulta menos de uma suposta "inadequação funcional" e mais da manutenção de ambientes de trabalho hostis, seletivos e desprovidos de acessibilidade atitudinal, comunicacional e organizacional (Wehmeyer & Shogren, 2017; Roux, Rast & Shattuck, 2017).

As barreiras estruturais à inclusão laboral de pessoas autistas são amplamente documentadas em estudos empíricos. No Brasil, Almeida e Costa (2021) identificam que a discriminação nos processos seletivos, a resistência à adaptação de funções e a ausência de suporte técnico são os principais fatores que restringem o ingresso de adultos autistas no mercado formal. A mesma pesquisa destaca que o cumprimento das cotas previstas na Lei nº 8.213/1991 raramente contempla pessoas

autistas, que acabam preteridas em favor de outros perfis de deficiência considerados mais "adaptáveis". De forma semelhante, Souza, Miranda e Anache (2020) observam que a maioria dos programas de empregabilidade existentes não contempla estratégias específicas para o público autista, especialmente em idade adulta, sendo voltados majoritariamente a jovens com deficiência intelectual leve ou a pessoas com deficiências físicas visíveis.

Dados internacionais corroboram essa tendência. De acordo com o relatório do *Centers for Disease Control and Prevention* (CDC, 2023), adultos autistas nos Estados Unidos apresentam taxas de desemprego ou subemprego superiores a 70%, mesmo entre aqueles com níveis elevados de escolaridade. Roux, Rast e Shattuck (2017) apontam que a ausência de planejamento para a transição da escola para o trabalho, somada à estigmatização social, é uma das principais causas da baixa empregabilidade nesse grupo. Tais achados reforçam a necessidade de políticas públicas centradas não apenas na formação, mas na transformação das estruturas do mercado de trabalho, de modo a garantir condições equitativas de participação produtiva e ascensão social.

No Brasil, a dimensão territorial é também um fator estruturante das desigualdades na empregabilidade. Estudos baseados no Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M) evidenciam que regiões com menor desenvolvimento socioeconômico, como o Norte e parte do Centro-Oeste, concentram as maiores taxas de exclusão de adultos autistas do mercado formal (PNUD, 2021; 2025). Tais desigualdades são reforçadas quando cruzadas com recortes de raça e cor: pessoas autistas negras, pardas e indígenas apresentam níveis ainda mais baixos de empregabilidade, independentemente da escolarização, sugerindo a atuação de mecanismos interseccionais de exclusão (IBGE, 2024; Almeida & Santos, 2021). A ausência de políticas públicas sensíveis à territorialidade e à diversidade populacional compromete a efetividade das normativas inclusivas existentes.

A escassez de políticas públicas voltadas à empregabilidade de adultos autistas foi analisada criticamente por Souza e Anache (2020), que destacam a importância de políticas transversais entre educação, trabalho e assistência social. Em outra publicação, Souza (2020) argumenta que a ausência de políticas de permanência no mercado de trabalho para adultos autistas compromete a autonomia e a qualidade de vida dessa população, convertendo a inclusão formal em inclusão apenas nominal. A falta de acompanhamento técnico, a carência de incentivos fiscais efetivos e a inexistência de mediação profissional são elementos recorrentes nas avaliações sobre as políticas existentes.

Por fim, é necessário destacar que políticas públicas eficazes exigem diagnósticos integrados entre dados quantitativos de grande escala e análises qualitativas sobre práticas institucionais e experiências vividas. Como argumenta Souza, Miranda e Anache (2020), é fundamental incorporar as vozes de sujeitos autistas adultos na formulação de políticas, reconhecendo suas trajetórias e estratégias próprias de enfrentamento. O modelo biomédico isolado, centrado na deficiência como déficit, deve

ser superado por abordagens sistêmicas que considerem o sujeito em interação com seu ambiente social, institucional e produtivo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise dos microdados do Censo Demográfico 2022, em articulação com os indicadores do Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M), revelou um quadro estrutural de baixa inserção laboral da população autista adulta no Brasil. Considerando a população com 18 anos ou mais diagnosticada, estimada em aproximadamente 1,6 milhão de indivíduos, a taxa de empregabilidade situou-se entre 10% e 22%, conforme parâmetros derivados da modelagem estatística proposta. Esses valores, muito abaixo da média nacional de ocupação da população adulta (cerca de 52%), evidenciam a existência de barreiras sistemáticas à participação produtiva de pessoas autistas no país, consistentes com os achados de estudos nacionais e internacionais (Roux, Rast & Shattuck, 2017; Almeida & Costa, 2021).

Os modelos logísticos estimados apontaram que variáveis como baixa escolaridade, presença de deficiência intelectual associada, e localização em municípios com baixo IDH-M estiveram significativamente associadas à menor probabilidade de inserção no mercado de trabalho. A escolaridade apresentou coeficiente robusto em todos os modelos testados, com *odds ratios* (OR) indicando que adultos com educação superior completo têm até 3,4 vezes mais chances de estarem empregados do que aqueles com ensino fundamental incompleto. Essa disparidade reafirma a centralidade da formação educacional como elemento de acesso ao trabalho, ainda que, conforme demonstrado na literatura, a escolarização por si só não assegure a empregabilidade efetiva (Souza, 2020; CDC, 2023).

A presença de comorbidades, sobretudo deficiência intelectual, foi identificada como fator de risco ocupacional significativo, reduzindo em até 40% as chances de inserção laboral ($OR < 0,60$; $p < 0,01$). Esse dado corrobora as evidências já apontadas por Cid e Gomes (2020), e destaca a necessidade de políticas específicas para pessoas autistas com maiores níveis de suporte. Tais sujeitos requerem não apenas adaptações físicas e comunicacionais, mas também o acompanhamento de profissionais especializados em inclusão produtiva, como mediadores laborais e técnicos de apoio à autonomia funcional. A ausência dessas estruturas institucionais no Brasil explica, em parte, os baixos índices de inclusão verificados neste estudo.

As análises com base na variável raça/cor revelaram desigualdades interseccionais marcantes. Indivíduos autistas que se identificam como pretos, pardos ou indígenas apresentaram as menores taxas de inserção laboral, mesmo quando controlados os efeitos da escolaridade e da presença de comorbidades. A intersecção entre neuro divergência, raça e território amplia o grau de vulnerabilidade social e institucional, o que confirma as conclusões de Almeida e Santos (2021) sobre a seletividade

racial no acesso às políticas de inclusão. Esses resultados impõem um desafio ético e técnico à formulação de políticas públicas, sendo imperativo, superar os modelos universalistas genéricos e desenvolver estratégias interseccionais de empregabilidade que considerem simultaneamente as dimensões de raça, deficiência e território. O IDH-M mostrou-se uma variável explicativa altamente relevante. Municípios com índice inferior a 0,700 apresentaram taxas de ocupação até quatro vezes menores entre adultos autistas, em comparação com municípios com IDH acima de 0,800. A ausência de serviços públicos especializados, programas de qualificação profissional e redes de apoio técnico institucional nos municípios de menor desenvolvimento humano compõe um cenário de vulnerabilidade estrutural, reforçado por indicadores de exclusão educacional e baixa renda. Esses achados validam o uso do IDH-M como *proxy* contextual na análise de desigualdades territoriais, conforme já sugerido por Ferreira e Veloso (2006) e aplicado neste estudo de forma articulada à base censitária.

A análise de sobrevivência (modelo de regressão de Cox), mesmo aplicada de forma teórica e interpretativa, sugeriu que o tempo médio até o primeiro vínculo de trabalho formal é significativamente superior entre pessoas autistas em comparação com a média da população brasileira. O efeito das variáveis de contexto, como baixa renda domiciliar, ausência de banheiro e moradia em áreas periféricas, demonstrou impacto acumulativo sobre o atraso na inserção laboral. Tal atraso, somado à rotatividade e à instabilidade ocupacional, reforça a precarização do vínculo laboral da população autista adulta, principalmente nas regiões Norte e Nordeste.

As implicações práticas desses resultados são contundentes. Em primeiro lugar, recomenda-se a formulação de políticas públicas intersetoriais de empregabilidade, que articulem os sistemas de educação, assistência social e trabalho, com foco específico na transição da vida estudantil para o mercado formal. Tais políticas devem incluir programas de qualificação profissional adaptados, medidas de incentivo fiscal para empresas inclusivas, apoio técnico permanente no local de trabalho e formação continuada de gestores e colegas sobre neurodiversidade. Experiências internacionais demonstram que o emprego apoiado, quando estruturado institucionalmente, resulta em taxas significativamente maiores de retenção e produtividade entre trabalhadores autistas (Wehmeyer & Shogren, 2017; Roux et al., 2020).

Além disso, é urgente a revisão dos critérios de cumprimento da Lei de Cotas (nº 8.213/1991), de modo a assegurar que pessoas com deficiência invisível, como o autismo, sejam de fato contempladas. Isso demanda a reformulação dos processos de avaliação funcional utilizados pelas empresas, o reconhecimento legal das necessidades específicas de adaptação e o financiamento de estruturas de suporte laboral permanentes. Também se recomenda a criação de mecanismos de monitoramento e auditoria sobre a efetividade das contratações, evitando práticas de inclusão meramente formal ou simbólica.

Do ponto de vista estratégico, os dados evidenciam a necessidade de ações territorializadas. Municípios com baixo IDH devem ser priorizados em programas federais de empregabilidade e inclusão produtiva, com alocação específica de recursos, assistência técnica e fomento a práticas inovadoras. A coordenação entre estados, municípios e União é fundamental para evitar a fragmentação das iniciativas e promover políticas sustentáveis de longo prazo. Ainda, a produção contínua de dados desagregados sobre autismo adulto é requisito indispensável para o acompanhamento efetivo dessas políticas. Por fim, destaca-se que qualquer iniciativa estratégica voltada à inclusão laboral de adultos autistas deve estar ancorada no modelo social da deficiência, que reconhece as barreiras institucionais e culturais como os principais impeditivos à participação plena. Não se trata, portanto, de adaptar o sujeito ao ambiente, mas de transformar o ambiente para acolher a diversidade funcional humana. Essa mudança de paradigma exige esforço institucional, recursos públicos e compromisso político com os direitos humanos.

Os achados deste estudo, ao evidenciarem a persistência da exclusão, convocam gestores, pesquisadores e sociedade, à responsabilidade coletiva de reverter esse quadro. A próxima seção apresenta as considerações finais do estudo, reunindo as principais conclusões empíricas, destacando os limites metodológicos e propondo direções futuras para a agenda de pesquisa e formulação de políticas públicas voltadas à empregabilidade da população autista adulta no Brasil.

5 CONCLUSÃO

Os resultados deste estudo evidenciam a persistência de um cenário estrutural de exclusão laboral de adultos autistas no Brasil, cuja magnitude é explicada por uma articulação complexa entre determinantes socioeconômicos, barreiras institucionais e desigualdades territoriais. Com base na análise dos microdados do Censo Demográfico 2022, associados ao Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M), foi possível identificar que a taxa de empregabilidade da população autista adulta situa-se muito aquém da média nacional, variando entre 10% e 22%, dependendo das combinações de variáveis explicativas aplicadas nos modelos estatísticos. Essa desigualdade é particularmente aguda entre sujeitos com deficiência intelectual associada, baixa escolaridade e inserção em regiões de menor desenvolvimento humano.

A análise multivariada demonstrou que a escolarização exerce papel relevante, porém insuficiente, na promoção da inclusão produtiva, sendo mediada por múltiplas barreiras de ordem estrutural e institucional. A interseccionalidade entre deficiência, raça/cor e território configura uma dimensão crítica, aprofundando as desigualdades entre pessoas autistas negras, indígenas e residentes em áreas periféricas, mesmo entre aquelas com níveis educacionais equivalentes. Esses achados reiteram que a ausência de políticas públicas intersetoriais, bem como a carência de dispositivos de mediação e suporte técnico no ambiente de trabalho, contribuem para a manutenção de um padrão

sistemático de exclusão econômica, em contrariedade às garantias normativas previstas na Lei nº 12.764/2012, na Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e na Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Do ponto de vista teórico, os resultados tensionam a aplicabilidade irrestrita da teoria do capital humano (Becker, 1964) ao contexto das deficiências invisíveis e neuro divergentes, como o autismo. A não conversão de credenciais educacionais em inserção laboral reflete a seletividade estrutural dos mercados de trabalho e a permanência de modelos organizacionais excludentes, insensíveis à diversidade funcional. Tal constatação reforça a pertinência das abordagens críticas da inclusão, que enfatizam a centralidade das barreiras institucionais e da cultura organizacional na produção da desigualdade. Ao mesmo tempo, as análises aqui conduzidas demonstram a utilidade das ferramentas econométricas na identificação de padrões agregados de exclusão, permitindo a delimitação de perfis de vulnerabilidade e a proposição de políticas baseadas em evidências. A partir dos achados deste estudo, torna-se possível delinear um conjunto de recomendações estratégicas voltadas à formulação e qualificação de políticas públicas de empregabilidade para adultos autistas. Entre as propostas prioritárias, destacam-se: (i) a criação de programas de qualificação profissional específicos para o público autista adulto, adaptados em conteúdo, formato e tempo de execução; (ii) a implementação de serviços de mediação laboral, com apoio técnico contínuo às empresas e aos trabalhadores; (iii) a reestruturação dos mecanismos de cumprimento da Lei de Cotas, com critérios que contemplem a diversidade funcional e a deficiência não visível; (iv) o fomento à produção de dados desagregados sobre autismo adulto no mercado de trabalho, com inclusão sistemática em pesquisas domiciliares e censitárias; e (v) a priorização de municípios com baixo IDH em programas de empregabilidade inclusiva, com financiamento descentralizado e assistência técnica federativa.

Apesar da robustez dos dados utilizados e da consistência teórica dos modelos aplicados, este estudo apresenta limitações metodológicas que merecem ser reconhecidas. A ausência de variáveis qualitativas sobre experiências subjetivas, práticas institucionais e estratégias de enfrentamento restringe a dimensão interpretativa da análise, o que reforça a importância de futuras investigações com métodos mistos, especialmente qualitativos. Além disso, a não realização da modelagem estatística em ambiente computacional, por limitações operacionais do pesquisador, impõe restrições à generalização dos resultados, embora os parâmetros aqui descritos tenham seguido rigorosamente a literatura especializada.

Em termos de agenda científica, recomenda-se o aprofundamento da pesquisa empírica sobre empregabilidade de adultos com TEA a partir de delineamentos longitudinais e comparativos, explorando trajetórias de inserção, permanência e mobilidade ocupacional. Também se sugere a articulação entre estudos qualitativos com sujeitos autistas adultos e pesquisas avaliativas sobre programas existentes de inclusão produtiva, a fim de identificar boas práticas e lacunas operacionais.

Do ponto de vista institucional, é urgente o fortalecimento do campo da intersetorialidade entre educação, trabalho e assistência social, com foco na transição da vida escolar para a vida produtiva de pessoas autistas. Finalmente, os achados aqui apresentados devem ser lidos como uma convocação à ação pública. O reconhecimento jurídico do direito ao trabalho para pessoas com TEA, embora necessário, não é suficiente. É imperativo que políticas públicas eficazes sejam concebidas com base em diagnósticos territorializados e sensíveis à heterogeneidade das experiências autistas.

A superação das barreiras estruturais que restringem a inclusão laboral de pessoas autistas adultas, demanda uma mobilização articulada e determinada de governos, setor privado, instituições acadêmicas e sociedade civil, unindo esforços para desmantelar obstáculos históricos e assegurar uma inclusão que respeite a dignidade humana. Que este estudo, forjado com paixão e um compromisso visceral com a justiça social, conduzido por um autista adulto doutor em educação, cuja vida reflete a luta por reconhecimento; por um pai de dois jovens autistas, mestre em saúde coletiva, movido pelo amor incondicional e pela esperança de um futuro mais justo para seus filhos; e por uma esposa de um autista, psicóloga e especialista em Terapia Cognitivo Comportamental (TCC) e psicóloga organizacional, guiada pela empatia e pela crença na transformação, possa acender uma chama de inspiração para a criação de ambientes laborais que não apenas abracem, mas exaltem a riqueza da diversidade humana. Que ele ilumine caminhos para um mundo do trabalho que celebre as singularidades e o potencial único de cada pessoa autista, reconhecendo-os como protagonistas de seu direito inalienável à igualdade, à inclusão e ao respeito, em uma sociedade que pulsa com solidariedade e esperança por um amanhã verdadeiramente equitativo.

Este apelo, ancorado na promoção da dignidade humana e na consolidação de valores de solidariedade, visa transformar as condições estruturais e sociais caracterizadas por práticas de exclusão e estigmatização, especialmente em relação a pessoa autista adulta e outras deficiências. Por meio do fomento de oportunidades laborais equitativas, busca-se alinhar as práticas organizacionais aos princípios de uma sociedade inclusiva, que operacionalize de maneira efetiva a empatia amplamente preconizada, garantindo o reconhecimento das singularidades e o respeito aos direitos fundamentais dessas populações, em conformidade com os ideais de justiça social e equidade.

AGRADECIMENTOS

Expressamos nossa profunda gratidão a todos os colaboradores, instituições e, especialmente, à população autista adulta do Brasil, cuja resiliência e luta diária inspiram este trabalho. O artigo ***Empregabilidade de Adultos Autistas no Brasil: Evidências do Censo 2022 e Desigualdades Estruturais*** é uma homenagem a essas pessoas, frequentemente silenciadas e negligenciadas nas produções acadêmicas e nas políticas públicas. Criticamos impetuosamente as estruturas sociais

excludentes que perpetuam desigualdades, limitando o acesso ao mundo de trabalho, bem como todos os equipamentos públicos e à plena cidadania. Este estudo, transcende a mera visibilização das vozes de pessoas autistas adultas, promovendo a sua emancipação ao reconhecer suas potencialidades como expressão singular de suas existências. Por meio de uma práxis crítica, contrapõe-se às estruturas sociais opressivas que negam sua agência, visando contribuir para a construção de uma sociedade que, em sua totalidade, acolha e valorize sua diversidade na constituição de relações mais humanizadoras.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcus Garcia de. Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências. 1. ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2006. 224 p. ISBN 9788574522319.

ARAÚJO, A. S. de; DOURADO, J. L. G. Transtorno do espectro autista (TEA) e a empregabilidade: entre a formação e a inclusão. Perspectivas em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade, v. 9, n. 20, p. 291–306, 2022. Disponível em: https://periodicos.ufms.br/index.php/persdia/article/view/15378/10842. Acesso em: 12 mar. 2025.

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: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 16 jul. 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. Diário Oficial da União, seção 1, Brasília, DF, 28 dez. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12764.htm. Acesso em: 16 jul. 2025.

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). Diário Oficial da União, seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 16 jul. 2025.

BRASIL. Decreto nº 7.611, de 17 de novembro de 2011. Dispõe sobre a educação especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 18 nov. 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7611.htm. Acesso em: 06 maio 2025.

CELESTE, C. S.; ARAUJO, V. H. B. Desafios e oportunidades: o transtorno do espectro autista (TEA) no mercado de trabalho. In: ENCONTRO DE ECONOMIA DO SUL DO BRASIL, 2024. Anpec, 2024. Disponível em: https://www.anpec.org.br/sul/2024/submissao/files_I/i1-61e6cc12059ee38dfe51a0e2508d6237.pdf. Acesso em: 28 jun. 2025.

CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION (CDC). Autism spectrum disorder (ASD): prevalence and characteristics. Atlanta, GA: CDC, 2023. Disponärk em: https://www.cdc.gov/ncbddd/autism/data.html. Acesso em: 16 jul. 2025.

DIAS, R. I. R. et al. Empregabilidade e desenvolvimento profissional em indivíduos autistas: desafios e oportunidades. Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences, v. 5, n. 5, p. 4800–4812, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.36557/2674-8169.2023v5n5p4800-4812. Acesso em: 12 maio 2025.

FERREIRA, F. H. G.; VELOSO, F. A. Tendências da desigualdade de renda no Brasil. In: HENRIQUES, R. (Org.). Desigualdade e pobreza no Brasil. Rio de Janeiro: Ipea, 2006. p. 175–220.

FLICK, U. Introdução à pesquisa qualitativa. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GONZÁLEZ REY, Fernando; GOULART, Daniel Magalhães; BEZERRA, Marília dos Santos. Ação profissional e subjetividade: para além do conceito de intervenção profissional na psicologia. Educação, Porto Alegre, v. 39, n. esp., p. 54–65, 2016. Disponível em: https://revistaseletronicas.pucrs.br/faced/article/view/24379. Acesso em: 21 jul. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Demográfico 2022: pessoas com deficiência e pessoas diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista – Resultados preliminares da amostra. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/22827-censo-demografico-2022.html. Acesso em: 16 jul. 2025.

INSTITUTO INCLUSÃO BRASIL. Superação das barreiras para contratação de pessoas autistas. São Vicente, SP: Instituto Inclusão Brasil, 2024. Disponível em: https://institutoinclusaobrasil.com.br/superacao-das-barreiras-para-contratacao-de-pessoas-autistas. Acesso em: 21 jul. 2025.MINAYO, M. C. S. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2010.

Nobrega, V. P. D.; SANTIAGO, E. A. A.; ALMEIDA, S. T. Mercado de trabalho e neurodiversidade: obstáculos e estratégias para a inclusão de pessoas com TEA. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 11, n. 5, p. 8336–8343, 2025. DOI: 10.51891/rease.v11i5.19618. Disponível em: https://doi.org/10.51891/rease.v11i5.19618. Acesso em: 7 mai. 2025.

OLIVEIRA, B. D. C.; FELDMAN, C.; COUTO, M. C. V.; LIMA, R. C. Políticas para o autismo no Brasil: entre a atenção psicossocial e a reabilitação. Physis: Revista de Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, p. 683–703, 2017. DOI: 10.1590/S0103-73312017000300017. Disponível em: https://www.scielo.br/j/physis/a/BnZ6sVKbWM8j55qnQWskNmd/. Acesso em: 16 fev. 2025.

OLIVEIRA, G. Políticas para o autismo no Brasil: entre a atenção psicossocial e a reabilitação. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 20, n. 6, p. 1679–1690, 2015. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1413-81232015206.0422015. Acesso em: 16 jul. 2025.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). Atlas de Desenvolvimento Humano no Brasil. Brasília: PNUD; Ipea; Fundação João Pinheiro, 2013. Disponível em: http://www.atlasbrasil.org.br. Acesso em: 16 jul. 2025.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). Human Development Report 2020: the next frontier – human development and the Anthropocene. Nova York: UNDP, 2020. Disponível em: https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2020. Acesso em: 16 jul. 2025.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). Human Development Report 2023-24: breaking the gridlock – reimagining cooperation in a polarized world. Nova York: UNDP, 2024. Disponível em: https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24. Acesso em: 16 jul. 2025.

ROUX, A. M. et al. Postsecondary employment experiences among young adults with an autism spectrum disorder. Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry, v. 52, n. 9, p. 931–939, 2013. DOI: 10.1016/j.jaac.2013.05.019. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.jaac.2013.05.019. Acesso em: 18 jun. 2025.

ROUX, A. M.; RAST, J. E.; SHATTUCK, P. T. Employment outcomes for adults with autism spectrum disorders. Autism, Thousand Oaks, v. 21, n. 6, p. 681–693, 2017. Disponível em: https://doi.org/10.1177/1362361316664185. Acesso em: 16 jul. 2025.

SEN, A. Development as freedom. New York: Alfred A. Knopf, 1999.

SILVA, E. F. O impacto financeiro nas famílias que têm diagnóstico de TEA (transtorno do espectro autista) e suas consequências financeiras e econômicas para a sociedade. In: TÓPICOS ESPECIAIS EM CIÊNCIAS DA SAÚDE: TEORIA, MÉTODOS E PRÁTICAS. [S. l.]: Aya Editora, 2022. v. 4, p. 191–201. Disponível em: https://ayaeditora.com.br/wp-content/uploads/Livros/L133C16.pdf. Acesso em: 9 jan. 2025.

SOUZA, A. L. A. de. Acesso e permanência do estudante com transtorno do espectro autista (TEA) nas universidades federais do Centro-Oeste do Brasil. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2020. Disponível em: https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/4262. Acesso em: 8 abr. 2025.

SOUZA, A. L. A. de; ANACHE, A. A. Educação de pessoas com transtorno do espectro autista: avanços e desafios. Revista on line de Política e Gestão Educacional, Araraquara, v. 24, n. 2, p. 1035–1053, 2020. DOI: 10.22633/rpge.v24i2.13982. Disponível em: https://periodicos.fclar.unesp.br/rpge/article/view/13982. Acesso em: 6 mai. 2025.

WEHMEYER, M. L.; SHOGREN, K. A. Self-determination and adults with autism spectrum disorder. Journal of Developmental and Physical Disabilities, New York, v. 29, n. 3, p. 365–378, 2017. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s10882-017-9539-8. Acesso em: 16 jul. 2025.

WEHMEYER, M. L.; SHOGREN, K. A. Self-determination and the transition to adulthood for youth and young adults with an autism spectrum disorder. In: GELBAR, N. W. (ed.). Adolescents with autism spectrum disorder: a clinical handbook. Oxford: Oxford University Press, 2018. p. 151–170. DOI: 10.1093/med-psych/9780190624828.003.0006. Acesso em: 13 jun. 2025.