


INCLUSÃO DE PESSOAS COM TEA (TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA) NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: DESAFIOS, POLÍTICAS PÚBLICAS E ESTRATÉGIAS PARA UMA INTEGRAÇÃO EFICAZ¹

 <https://doi.org/10.56238/arev7n5-427>

Data de submissão: 29/04/2025

Data de publicação: 29/05/2025

Tiago Pinheiro Leite

Acadêmico do décimo período do curso de bacharelado em Direito, pela Faculdade Gamaliel, situada no Município de Tucuruí-Pa, ano de 2025

Claudia Cristina T. G. de Araújo Costa

Professor orientador da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC 2)

RESUMO

A inclusão dos neurodivergentes em atividades laborais remuneradas contribui para a perda do estigma e preconceito, demonstrando para a sociedade a importância de aceitação e igualdade. O estudo a seguir tem por objetivo apresentar a relação entre autismo e mercado de trabalho, as facetas e nuances dessa simbiose. As bases de informação para essa pesquisa foram bibliotecas digitais, teses, dissertações, artigos e dados acadêmicos referente ao autista no mercado de trabalho. A literatura legislativa brasileira generalizada contribui para uma grande comoção em desfavor dos portadores de TEA, ao condicionar de maneira abrupta as empresas a adotarem políticas inclusivas. A gama de obstáculos enfrentados por autistas é bastante variada, de estigmas e preconceitos a negligência de tecnologias assistivas.

Palavras-chave: Autista. Mercado de Trabalho. Inclusão eficaz.

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Disciplina TCC 2, como parte dos requisitos para obtenção de nota na disciplina, e conclusão do curso de Bacharelado em Direito, pela Faculdade Gamaliel.

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho brasileiro configura-se como um imperativo social e econômico no contexto contemporâneo. O autismo, enquanto condição complexa e heterogênea, impacta diversas dimensões da vida dos indivíduos, incluindo sua inserção profissional. À medida que a conscientização sobre o TEA avança e a valorização da diversidade ganha espaço, torna-se imprescindível entender aos problemas, dificuldades e nuances dessa parcela da população (FELDMAN et al., 2013).

Os desafios para essa inclusão estão profundamente enraizados em questões estruturais. Diagnósticos tardios, acesso limitado à educação formal, rejeição a terapias tradicionais e alternativas, além da influência negativa de baixos recursos socioeconômicos familiares, comprometem a autonomia e a qualificação profissional desses indivíduos (SOUZA, 2016). Esses fatores contribuem para exclusão dos indivíduos, não buscando lidar com suas diferenças (LEOPOLDINO; COELHO, 2017). Diante desse cenário, questiona-se: como superar as barreiras estruturais e sociais que impedem a inserção eficaz dos autistas no mercado de trabalho?

A legislação brasileira, embora preveja acompanhamento contínuo durante a trajetória educacional, falha em garantir suporte adequado além da Educação Básica. Recursos pedagógicos especializados ainda são majoritariamente direcionados a pessoas com deficiências físicas ou sensoriais, como surdos e cegos, negligenciando as necessidades específicas do TEA (MAIRREIRA; SA; LETTE, 2003). Esse quesito é crítico, pois a educação deveria refletir a preparação para os futuros profissionais (MOREIRA, 2006). A falta de alinhamento entre educação e trabalho dificulta a transição para a vida adulta, exigindo políticas intersetoriais que conectem formação, capacitação e oportunidades laborais (VERAS; CASTRO, 2021).

Historicamente, as iniciativas de inclusão passaram por uma evolução significativa. Inicialmente centradas na conscientização e combate a estigmas, estão agora na vanguarda de adaptações no ambiente laboral, contando com ajuda psicossocial dentro das empresas (LEOPOLDINO, 2015). A Lei de Cotas (8.213/91), ao estabelecer obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, representa um marco nesse processo, embora sua aplicação ao TEA ainda demande ajustes. Empresas que optam por políticas de inclusão, além de estarem nos conformes da lei, também aproveitam talentos subutilizados por outras companhias.

Este estudo justifica-se academicamente pela necessidade de aprofundar a compreensão sobre a relação entre autismo e mercado de trabalho, analisando criticamente as discussões contemporâneas na literatura. Do ponto de vista social, busca identificar estratégias para promover ambientes laborais mais equitativos, combatendo estigmas, preconceitos e a falta de adaptações estruturais. Por meio de

uma revisão bibliográfica, objetiva-se mapear desafios como a estigmatização, a carência de suporte emocional e a resistência a mudanças organizacionais, propondo possibilidades de incorporação de meios para adaptar o autista ao mercado de trabalho.

O presente trabalho tem por objetivo apresentar os obstáculos e barreiras presentes no mercado de trabalho com relação a parcela da sociedade portadora de Transtorno do Espectro Autista, ao longo de três capítulos e dois subcapítulos discorrer sobre o conceito de autismo, as barreiras ao acesso de mercado de trabalho e suas possíveis soluções. Foi feito através de uma pesquisa bibliográfica em artigos, documentos, sites entre outros.

Em síntese, a inclusão de pessoas com TEA exige um esforço coletivo que envolva Estado, setor privado e sociedade. Políticas públicas devem prezar pela dignidade e acesso à todos a um meio de remuneração por atividades laborais, e cabe as empresas adotarem uma postura inclusiva e adaptativa com esses indivíduos. Como destacado por Veras e Castro (2021), a integração eficaz depende da ruptura de paradigmas e da construção de redes de apoio contínuas, capazes de transformar desafios em oportunidades de crescimento mútuo.

2 APONTAMENTOS SOBRE O TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA): CARACTERÍSTICAS E NEURODIVERSIDADE

O transtorno do espectro autista é um distúrbio no neurodesenvolvimento, que, segundo o DSM (Manual de Diagnóstico e Estatístico de Doenças Mentais), causa déficits na comunicação social e na interação social. Ainda não se sabe como o autismo afeta o encéfalo, sob a ótica neurofisiológica. Mas o que se tem evidências é que o comportamento humano é um conjunto de fatores culturais, sociais e do acúmulo de experiências. Por conseguinte, aprende-se por meio da repetição, ao observar o comportamento alheio e aplicar na própria rotina, desenvolvendo comportamentos e hábitos interpessoais e sociais. Sendo assim, indivíduos que não possam copiar e adequar estes comportamentos, adquirem formas distintas de se comunicar e socializar, comprometendo sua capacidade de manter comportamentos interpessoais (CAMARGO, 2021).

O diagnóstico é elaborado ao observar e avaliar comportamentos característicos de portadores de TEA (GRANDIN, 2015), as avaliações não seguem uma linha única e muitos comportamentos encontrados em uma pessoa não são vistos em outras. Para uniformizar essas variações de sintomas e diagnósticos abstratos é tomado como referência o "Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtorno Mentais" (DSM). No DSM consta o quadro clínico, sintomas, sinais e comportamentos para o diagnóstico utilizado pelo profissional de saúde.

No filme “Temple Grandin” dirigido por Mick Jackson e estrelado por Claire Danes, onde é contado a histórias da professora e pesquisadora, portadora de TEA, Temple Grandin, o autismo é explicado pelas lentes da protagonista em uma cena em que ela questiona o modo tradicional de comunicação dos seres humanos, em que ao invés de palavras, devêssemos usar imagens, e segue dizendo que traduz filmes coloridos e cheios de som em imagens em sua cabeça.

No Brasil, os autistas são resguardados pela lei que lhes enxerga pela óptica de deficiência, e portanto expressa nos conformes da Lei nº 12.764/2012

Conforme a Lei nº 12.764/2012, o autista é considerado pessoa com deficiência para efeitos legais no Brasil:

Art. 1º Esta Lei institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e estabelece diretrizes para sua consecução.

§ 1º Para os efeitos desta Lei, é considerada pessoa com transtorno do espectro autista aquela portadora de síndrome clínica caracterizada na forma dos seguintes incisos I ou II:

I - deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;

II - padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.

No sentido de modelo social da deficiência ela é tomada como uma questão coletiva, e não individual. Desta forma, a deficiência é analisada como uma forma de opressão sofrida pela indivíduo dentro da sociedade, impedindo que participe de maneira completa dentro do convívio em sociedade (Diniz, Barbosa, & Santos, 2010).

As duas vertentes entram em distinção: uma experiência pessoal e singular que se traduz em deficiência quando colocada contra as barreiras impostas pela sociedade, e outra análise feita pelo lado clínico em que se trata de uma incapacidade de comunicação interpessoal e comportamentos atípicos que não se encaixam nos padrões, que deve ser tratada pelos profissionais da saúde.

Esses conceitos recaem sobre a forma de analisar e diagnosticar o autismo. O estudo de ambos os conceitos se agrupa em polos diferentes sobre referenciais diferentes de métodos de pesquisa (BELEK, 2019). Por um lado, temos os estudos clínicos que definem o transtorno de espectro autista como um distúrbio no neurodesenvolvimento, marcado por déficits na comunicação, relação social e hábitos considerados atípicos, ao analisar sintomas e comportamentos e atribuir tratamentos e terapias comportamentais. No outro polo, nota-se a influência imprescindível das ciências sociais ao delegar a atribuição de deficiência a sintomas opressivos políticos e sociais, sendo o tema central deste a experiência do indivíduo.

Neurodiversidade foi um termo usado pela primeira vez com a socióloga autista australiana Judy Singer (2017), para nomear o movimento crescente autista. O termo nasce regido pelo caráter social ao somar-se com marcadores sociais como classe, gênero e raça, expandindo os dizeres expressos no Modelo Social de Deficiência (1999, p.64).

Belek (2019) expressa que a neurodiversidade explica o autismo como uma diversidade na natureza humana, similar a conceitos étnicos e de gênero, e atividades cerebrais cognitivas distintas dos demais, que devem ser vistos com alegria e celebração.

Como definiu Ariana Carnielli (2021):

Neurodiversidade é a ideia de que diferenças neurológicas como o autismo e o TDAH não são patológicas que precisam de cura e sim diferenças naturais, variações possíveis do cérebro humano. A nossa existência é importante e enriquece a sociedade como um todo.

A Lei nº 12.764 de 2012, recentemente teve alguns artigos incluídos no seu texto, através da Lei Romeo Mion, nº 13.977 de janeiro de 2020, em que foi instituído a expedição da Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea), seguindo com os seguintes parágrafos:

“Art. 3º-A . É criada a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea), com vistas a garantir atenção integral, pronto atendimento e prioridade no atendimento e no acesso aos serviços públicos e privados, em especial nas áreas de saúde, educação e assistência social.

§ 1º A Ciptea será expedida pelos órgãos responsáveis pela execução da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, mediante requerimento, acompanhado de relatório médico, com indicação do código da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID), e deverá conter, no mínimo, as seguintes informações:

I - nome completo, filiação, local e data de nascimento, número da carteira de identidade civil, número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), tipo sanguíneo, endereço residencial completo e número de telefone do identificado;

II - fotografia no formato 3 (três) centímetros (cm) x 4 (quatro) centímetros (cm) e assinatura ou impressão digital do identificado;

III - nome completo, documento de identificação, endereço residencial, telefone e e-mail do responsável legal ou do cuidador;

IV - identificação da unidade da Federação e do órgão expedidor e assinatura do dirigente responsável.

Apesar dos avanços trazidos pela legislação federal, ainda ocorre a limitação e barreiras de leis estaduais e vários pontos que não ocorrem conforme a Lei, tornando dificultoso o diagnóstico e os processos de socialização dos autistas. Ou seja, apesar de estar sob os cuidados da lei, o diagnóstico antecipado, muitas famílias não recebem o amparo adequado e serviço esperado do Sistema Único de Saúde (SUS) ou por convênios médicos (SALGADO et al, 2022). Políticas Públicas de saúde voltadas

para o diagnóstico precoce de TEA devem fazer parte da rotina das pautas discutidas pelo Poder Público.

Ademais, o adulto autista também sofre com as consequências da neurodivergência, pesquisas nesses sentidos mostram que o risco de mortalidade sobe em 2,8% em relação ao de pessoas não autistas (MOURIDSEN et al, 2008). Ressalta-se que o aumento da mortalidade não se deve ao autismo em si, mas a fatores ligados a ele, como a falta de exercício regular e o uso contínuo de medicamentos para sono, ansiedade e controle comportamental.

Estudos a longo prazo, constam que, quando adultos, há um déficit educacional maior, bem como nas relações sociais e laborais. Um estudo norte-americano (WHITE et al, 2016) demonstrou que mais de 50% de jovens portadores de TEA evadiram do sistema escolas e não estão envolvidos em atividades remuneradas, tornando-se carentes de apoio institucional quando passam a fase adulta. Entre os benefícios observados, é importante ressaltar que o envolvimento em atividades sociais – como frequentar espaços públicos, interagir com diferentes grupos e participar ativamente de comunidades – pode contribuir para o desenvolvimento das habilidades mentais e para uma melhor adaptação às demandas do cotidiano (ORSMOND et al, 2013). Esses estudos apenas reiteram que o diagnóstico precoce, e a intervenção enquanto na fase inicial da vida contribuem para minimizar as dificuldades e promova a independência na vida adulta.

Vale ressaltar que esse enfoque majoritário no cuidado e observação durante parte da infância, não é estendido à vida adulta. O Departamento de Educação norte-americano aponta dados em que alunos com autismo que participaram dos serviços ofertados de educação especial, são os que apresentam menor participação durante o período de aula e maior isolamento durante a fase adulta (ORSMOND et al, 2013). Esses dados servem apenas para realçar a demanda premente por políticas públicas para adultos autistas, inclusive que lhe forneçam condições de equidade no mercado de trabalho para subsistência, e de fato uma vida digna.

2.1 OS DIREITOS DOS PORTADORES DE TRANSTORNO DE ESPECTRO AUTISTA (TEA)

O Brasil tem um papel de protagonista dentro da comunidade internacional, pois é um dos únicos que trata de legislação específica para minorias (SHAKESPEARE, 2006; DINIZ, 2012). Contudo, a efetivação dessas normas enfrenta obstáculos, como barreiras sociais e desconhecimento sobre o tema, que perpetuam a lacuna entre o previsto em lei e a realidade (AYDOS, 2021). Esse cenário evidencia a complexidade da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, demandando uma abordagem multifacetada que envolva políticas públicas, enfrentamento de desafios e estratégias adaptativas.

A Lei nº 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA, e a Lei Romeo Mion (nº 13.977/2020), que amplia direitos ao incluir a Carteira de Identificação da Pessoa com Autismo (CIPEA), são marcos legais essenciais para assegurar a inclusão laboral. Tais normativas reforçam a necessidade de adaptações estruturais e metodológicas nas empresas, visando garantir dignidade e equidade no ambiente profissional (MARTINS; MOREIRA, 2020). Complementarmente, a Lei de Cotas (nº 8.213/1991) estabelece que empresas com 100 ou mais colaboradores reservem de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiência, incluindo autistas (BRASIL, 1991). Apesar disso, os indivíduos sempre esbarram em políticas reducionistas das empresas (AYDOS, 2017).

A inserção de pessoas com TEA no mercado esbarra em desafios que vão além da legislação. Santos (2021) ressalta que a resistência à contratação e o preconceito decorrente da desinformação são entraves recorrentes, levando a situações de desconforto e evasão laboral. Estudos internacionais corroboram essa perspectiva, apontando que estereótipos e a falta de preparo corporativo perpetuam a exclusão (ROSQVIST; KEISU, 2012; ROBERTSON, 2009; VAN WIEREN; REID; MCMAHON, 2008). Aydos (2017) alerta para o risco de “invisibilidade” desses profissionais, mesmo quando formalmente contratados, em razão da ausência de estratégias que valorizem suas potencialidades.

Superar esses obstáculos exige ações que transcendam a mera conformidade legal. É fundamental que empresas adotem práticas inclusivas, como adaptações ambientais (ex.: redução de estímulos sensoriais) e capacitação de equipes para compreender as particularidades do TEA. Parcerias com instituições educacionais e terapêuticas, conforme destacado por Silva, Seixas e Souza (2022), fortalecem redes de apoio desde a base, preparando indivíduos com TEA para o mercado e sensibilizando empregadores. Além disso, a fiscalização do cumprimento das leis, aliada a campanhas de conscientização, pode mitigar estigmas e promover ambientes acolhedores.

A inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho brasileiro requer a simbiose entre legislação robusta, educação sociocultural e engajamento corporativo. Enquanto o arcabouço legal já oferece diretrizes sólidas (SHAKESPEARE, 2006; DINIZ, 2012), é crucial combater a inércia social e operacional que ainda marginaliza essa população (AYDOS, 2021). A efetiva integração passa, portanto, por reconhecer o potencial e as habilidades que florescem na população autista.

3 ENTRE A EXCLUSÃO E O POTENCIAL: AS DIFICULDADES DE AUTISTAS NO AMBIENTE LABORAL

Os desafios enfrentados por autistas dentro do mercado de trabalho são variados, inclusive sofrendo preconceitos dos próprios contratantes, que ignoram as potencialidades dos portadores de

TEA. Eles veem essa contratação como uma obrigação a ser cumprida pelo império das leis, e acreditam no aumento de custos para essas contratações. Prática bastante comum dentro do mercado de trabalho (ROBERTSON, 2009).

Os indivíduos do espectro autista também sofrem discriminações dos colegas de trabalho, em conjunto com a negligência de adaptação de tecnologias assistivas e suporte no ambiente de trabalho (ORMUND et al, 2013). Muitas empresas possuem a certeza de que haverá prejuízos financeiros ao adaptar um novo setor e colocar supervisores apenas para autistas, e temem a baixa produtividade, a fragilidade nos laços interpessoais dentro da dinâmica de equipe, bem como ocasionar prejuízos financeiros, com o número excessivo de faltas e atrasos (AYDOS, 2016).

Ademais, o comportamento dos colegas de trabalho se encontra como um obstáculo à integração dessas pessoas de maneira eficaz. Parr e Hunter (2014) ressaltam a importância da satisfação dessas pessoas (os autistas) dentro do ambiente laboral, com a redução de estímulos excessivos e a contribuição dos colegas de serviço. Existem três grandes problemas ao abordar o autista no mercado de trabalho, a dificuldade em conseguir empregos devido aos preconceitos e ideias pré-concebidas sobre autistas, a dificuldade em se manter neles, e por fim as queixas se estendem ao não cumprimento da atividade em conformidade com sua formação (LEOPOLDINO, 2015).

Segundo Robertson, (2009) a falta de suporte na escolha vocacional se apresenta como um grande problema aos jovens autistas ao escolherem suas futuras profissões, e essa dificuldade na orientação pode delimitar e podar as vontades e as habilidades que possuem o jovem autista.

Vale ressaltar que existe uma disparidade salarial entre autistas e neurotípicos, que é justificada com a redução de carga horária laboral para esses indivíduos (SILVA, 2013). Além de que a falta de uma orientação norteadora sensível às habilidades de autistas, os tornam ainda mais defasados em relação ao mercado (COSENZA, 2019).

A falta de capacitação do autista no mercado de trabalho muitas das vezes reflete a negligência da inclusão prévia de portadores de TEA no sistema educacional. A falta de educação adequada no período escolar tem um papel crucial na falta de preparo técnico desses indivíduos, o que afeta sua performance ao ingressar no mercado de trabalho (GRACIOLI, BIANCHI; 2014).

O preconceito enraizado na visão do espectro autista não se encontra apenas na recusa a vaga de emprego, mas também na dificuldade em reconhecer o potencial e habilidades dessas pessoas, limitando suas chances de crescimento. As leis que condicionam as empresas a adotarem políticas de inclusão não são claras em relação a qual deve ser o comportamento detalhado adotado pelas contratantes, gerando grandes insatisfações (VERAS; CASTRO, 2021). Leopoldino (2017), argumenta

que as políticas de inclusão das empresas não passam de mera formalidade, não conseguindo sobrepor o preconceito arraigado.

3.1 A FORMAÇÃO EDUCACIONAL COMO AGENTE CRUCIAL NA EMPREGABILIDADE DO AUTISTA

A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho brasileiro enfrenta desafios estruturais que começam ainda na base educacional. Embora a Política Nacional de Educação Especial (MEC, 2018) preveja atendimento especializado em todos os níveis de ensino, a maior parte dos serviços direciona-se a deficiências sensoriais, como surdez e cegueira, deixando outras condições, como o autismo, sem suporte adequado para formação alinhada às demandas do mercado. Essa lacuna obriga famílias e estudantes a buscarem recursos fora das escolas para superar barreiras que, conforme Miranda e Fonseca (2016), são resultado da combinação entre características individuais e obstáculos socioambientais. A deficiência, assim, é ampliada e validada pelo meio.

A ausência de programas específicos para autistas no ambiente acadêmico prejudica sua futura inserção profissional. Como destacado por Boulos (2008), a educação é um direito público e um dever do Estado e da família, mas só promove desenvolvimento humano pleno ao reconhecer a diversidade. Quando o estudante com TEA não se sente pertencente ao espaço escolar, dificilmente se integrará ao mercado de trabalho. As relações interpessoais, são moldadas desde a sala através do atendimento com um mediador (MIRANDA E FONSECA, 2016). Nesse contexto, o professor assume papel central, não como mero transmissor de conhecimento, mas como facilitador da produção científica e do desenvolvimento crítico dos estudantes, (apud MIRANDA E FONSECA, 2017).

A formação superior no Brasil, excessivamente teórica, reforça a necessidade de estágios como ponte entre a academia e o trabalho. Empresas como a Specialisterne Brazil (2020) exemplificam estratégias eficazes: seu programa de formação usa exercícios em situações reais, para que o aluno autista tenha uma compreensão além da sua limitação. “O programa ajuda nosso staff a ver mais além do diagnóstico e a avaliar (...) o potencial real” (SPECIALISTERNE BRAZIL, 2020). Essa abordagem demonstra que, com compreensão e apoio, pessoas com TEA agregam valor ao mercado.

Para romper o ciclo de exclusão, é urgente que políticas educacionais, como as previstas na Política Nacional de Educação Especial (MEC, 2018), sejam implementadas de forma inclusiva, contemplando as singularidades do TEA. Paralelo a isso, empresas devem oferecer o suporte necessário para a capacitação do indivíduo. Como aponta Boulos (apud MIRANDA E FONSECA,

2016), o sucesso profissional está ligado à satisfação no trabalho, o que exige ambientes acolhedores e valorização das diferenças.

A integração eficaz de pessoas com TEA no mercado de trabalho depende da superação de desafios educacionais, da aplicação crítica das políticas públicas e da adoção de estratégias corporativas inovadoras. Enquanto a educação deve preparar o terreno por meio de um corpo de profissionais da educação qualificada (MIRANDA E FONSECA, 2017), o setor privado precisa investir em programas como os da Specialisterne Brazil (2020), que transformam diversidade em potencial produtivo. Somente assim será possível garantir que a inclusão deixe de ser uma exceção para tornar-se norma.

4 A INCLUSÃO EFICAZ DO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A dinâmica do mercado contemporâneo, caracterizada por uma constante mudança valoriza a diversidade como parte do seu processo (VERA, 2021). Essa tendência, entretanto, esbarra em desafios estruturais e culturais, exigindo análises críticas sobre processos de recrutamento, políticas públicas e estratégias de adaptação.

A inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho é um processo multifacetado, envolvendo ações coordenadas entre diferentes agentes e alinhadas a políticas públicas. Conforme Leopoldino (2015), essa integração requer etapas como preparo dos indivíduos, encaminhamento para vagas, adaptação do ambiente laboral e acompanhamento contínuo. Caixeta (2021) reforça que tais etapas são de extrema importância para um profissional qualificado, a permanência no trabalho e a satisfação nele.

A contratação de neurodivergentes apresenta vantagens significativas, como inovação, pertencimento e rendimento acima da média, suprimindo demandas específicas do setor empresarial (KHAN et al., 2022). Esses benefícios, contudo, entram em choque com a realidade brasileira, onde persistem vácuos acadêmicos e práticos. Salgado (2014) e Leopoldino (2015) apontam a escassez de estudos sobre a inserção laboral de autistas, evidenciando a necessidade de mais pesquisas para embasar políticas eficazes.

O Brasil enfrenta desafios como preconceito, desconhecimento sobre o TEA, infraestrutura inadequada e fragilidades nos sistemas de educação e saúde (SALGADO, 2014). Bravim (2017) e Leopoldino e Coelho (2017) destacam que a falta de adaptações ambientais, discriminação e ausência de incentivos ampliam as dificuldades de integração, perpetuando a exclusão.

A legislação brasileira, respaldada pela Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) e pela Lei 12.764/2012 (que reconhece o autismo como deficiência), representa um avanço na garantia de direitos. Moragas

(2022) ressalta que a deficiência, na ótica legal, é entendida como uma condição de longo prazo que gera impedimentos. No entanto, há debates sobre a relação entre TEA e deficiência: Guimarães (2024) defende a diferença entre transtornos do neurodesenvolvimento e deficiência, enquanto Berigo et al. (2023) enfatizam a neurodiversidade, negando a patologização do autismo. Alencar, Barbosa e Gomes (2021) propõem um consenso entre essas perspectivas, enquanto Góes (2023) defende a legislação da deficiência para assegurar direitos.

Órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o CONADE são responsáveis por implementar e fiscalizar políticas (BORGES, 2018). Apesar desse arcabouço, Leopoldino (2015) alerta para a persistência de obstáculos na efetivação da inclusão, como a falta de capacitação de gestores e a insuficiência de recursos.

A inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho brasileiro exige superação de preconceitos, a criação de políticas públicas eficientes e a vontade de ajudar dentro da sociedade. Embora avanços legais e institucionais tenham sido alcançados, a efetiva integração depende de estratégias que reconheçam o fator multissensorial, a contribuição da sociedade e pesquisas (SALGADO, 2014; LEOPOLDINO, 2015).

É importante ressaltar que o impacto das barreiras do acesso ao mercado de trabalho pelo autista vai além da percepção individual dessa parcela da população. Em uma era que o mercado de trabalho é cada vez mais predatório, requer-se a atenção mais incisiva de empresas, governos e a sociedade como um todo, para garantir os direitos das pessoas neurodivergentes a uma vida digna permeada pelo acesso não só à educação e saúde, mas a uma atividade laboral que seja condizente com as capacidades desses indivíduos, sem discriminações e segregação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar os obstáculos presentes na inserção do autista no mercado de trabalho pelas lentes da legislação brasileira e de políticas empresariais. Ao longo do estudo foi possível notar as diversas nuances culturais, sociais e estruturais que impedem essa inserção de maneira equitativa, desafios enfrentados pelo governo – por uma legislação efetiva – e por empresas – que demandem políticas inclusivas mais condizentes.

Inicialmente, foi abordado o que torna um indivíduo autista e qual o entendimento de alguns pesquisadores. A inaptidão com a comunicação interpessoal, a dificuldade em repetir ritos sociais e comportamentos atípicos são sintomas apontados pelo Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais em indivíduos portadores do Espectro Autista. Vale ressaltar que existe dois polos que entram em atrito com relação ao autismo, o primeiro entende que o autismo trata-se de uma

deficiência, embasando-se no conceito de que existem causas políticas e sociais atuando como opressores e não permitindo a plena participação deste indivíduo na sociedade; a outra vertente entende que o autismo se refere a um transtorno causado pelo desenvolvimento errôneo da área nervosa do cérebro, onde se encontra a comunicação, linguagem, emoções e comportamento, e isso se traduz em comportamentos atípicos e interações sociais conturbadas, conforme listado no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais. Por fim, destacou-se a participação do governo na inclusão legislativa desses indivíduos em seu arcabouço, buscando garantir direitos equitativos em sua jornada pela sociedade – da escola ao mercado de trabalho.

Posteriormente, foi apresentado que os entraves enfrentados pelos autistas são rastreados desde a formação escolar onde a falta de acompanhamento vocacional se traduz em um adulto autista frustrado e sem direção, além de que, ao ingressar no curso superior, esbarra em uma “obesidade mental” em que há o excesso de teoria. Ademais, existe o preconceito e discriminação de contratantes, por suporem que haverá gastos desnecessários com mediadores e ambientes adaptados, e isso também se estende para colegas de trabalhos por se depararem com os comportamentos indiferentes desses indivíduos.

A análise aprofundada do tema mostrou que a legislação do portador de Espectro Autista é muito ampla, porém rasa e não atende todas as nuances em que os autistas se deparam ao longo da vida na escola, ensino superior e consequentemente no ambiente de trabalho; essa generalização torna frágil e dissimulada a ponte que a legislação tenta estabelecer entre os autistas e seus direitos dentro da sociedade. Nota-se também que as políticas adotadas pelas corporações atendem apenas a mera formalidade imposta pelas leis, não tornando concreto os esforços para serem inclusivas e adaptadas para receber essa parcela da população.

Por fim, foi analisado que as possíveis soluções se estendem a uma gama de fatores, que apenas trabalhando em uníssono, são capazes de torna o acesso do autista no mercado de trabalho mais democrático e equitativo. A adaptação de entrevistas de emprego, bem como um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso, por parte dos colegas, torna mais acessível e amigável uma inserção eficaz. E isso apenas será possível com a colaboração entre agentes do governo, de empresas e da sociedade como um todo, a sombra da ignorância e do preconceito só serão extirpadas com a educação e conscientização de que pessoas autistas são parte da realidade do dia a dia e que são tão dignos quanto qualquer um de ter seus direitos respeitados e dados. Além de que a educação deve ser vista como um ponto de inflexão para a inserção eficaz dos autistas no mercado de trabalho, o acompanhamento de aptidões e vocacional dentro do ambiente escolar deve ser crucial para um encaminhamento adequado

para o ensino superior e posteriormente para exercer sua profissão em plena capacidade no ambiente laboral.

Diante do exposto, fica evidente a complexidade de fatores entre o autista e o ambiente de trabalho, desde legislações abrangentes – mas genéricas – a políticas de inclusão em empresas. A ausência de estudos mais elaborados para servirem de embasamento para políticas públicas e privadas se encontra como um desafio, além de contribuir para visões estereotipadas e discriminações no ambiente de trabalho. É fundamental que todas as esferas da sociedade entrem em comunhão para prestar oportunidades equitativas e trazer uma visão mais consciente sobre esses indivíduos, que tem muito a oferecer em todos os campos, tanto acadêmicos quanto laborais.

REFERÊNCIAS

- CAMARGO, W. (2020). Autismo: compreensão e práticas baseadas em evidências. Curitiba: Capricha na inclusão.
- GRANDIN, T. (2015). O cérebro autista: pensando através do espectro. Rio de Janeiro: Editora Record.
- DINIZ, D., Barbosa, L., & Santos, W. (2010). Deficiência, direitos humanos e justiça. In D. Diniz & W. Santos (Orgs.), Deficiência e discriminação (pp. 9-18). Letras Livres
- BELEK, B. (2019, 7 de setembro). Autism. Cambridge Encyclopedia of Anthropology. <https://www.anthroencyclopedia.com/entry/autism>
- SINGER, J. (2017). Neurodiversity: the birth of na ideia (2ª ed., rev.). [eBook Kindle]. Author.
- CARNIELLI, A. (2021, 5 de abril). ANAFE ENTREVISTA: Dia Mundial de Conscientização do Autismo é abordado em entrevista especial. Entrevistador: Marcos Weiss Bliacheris. <https://anafenacional.org.br/anafe-entrevista-dia-mundial-de-conscientizacao-do-autismo-e-abordado-em-entrevista-especial>
- SALGADO, N.; PANTOJA, J.; VIANA, R.; PEREIRA, R. Transtorno do Espectro Autista em Crianças: Uma Revisão Sistemática sobre o Aumento da Incidência e Diagnóstico. Research, Society and Development, v. 11, n. 13, p 11-14.
- MOURIDSEN, S.; BRONNUM-HANSEN, H.; RICH, B.; & ISAGER, T. (2008). Mortality and causes of death in autism spectrum disorders: na update. Autism, 12(4), 403-414
- WHITE, S. W., ELIAS, R., SALINAS, C. E., CAPRIOLA, N., CONNER, C. M., ASSELIN, S. B. MIYAZAKI, Y., MAZEFSKY, C., HOWLIN, P., & GETZEL, E. (2016). Research in Developmental Disabilities, 56, 29-40.
- BLIACHERIS, M.W.; HERNANDEZ, A.R. (15 de Julho de 2024). O movimento social da neurodiversidade e a consciência política autista. Revista Psicologia Política, pp. 3-16.
- OSRMOND, G. I., SHATTUCK, P. T., COOPER, B. P., STERZING, P. R., & ANDERSON, K. A. (2013). Journal of Autism and Developmental Disorders, 43(11), 2710-2719.
- ROBERTSON, S. M. Neurodiversity, quality of life, and autistic adults: shifting research and professional focuses onto real-life challenges. Disability Studies Quarterly, v. 30, n. 1, 2009.
- AYDOS, V. Agência E Subjetivação Na Gestão De Pessoas Com Deficiência: A Inclusão No Mercado De Trabalho De Um Jovem Diagnosticado Com Autismo. Horizontes Antropológicos. Porto Alegre, vol. 22, n. 46, p. 329-358, jul./dez. 2016. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-71832016000200012>.
- PARR, A. D.; HUNTER, S. T. Enhancing work outcomes of employees with autism spectrum disorder through leadership: Leadership for employees with autism spectrum disorder. Autism, v. 18, n. 5, p. 545-554, 2014.

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

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

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

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

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

LEOPOLDINO, C. B.; COELHO, P. F. C.. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. E&G Economia e Gestão, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, Set./Dez. 2017.

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