

TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO AMBIENTE DE TRABALHO:**Dificuldades na entrada e permanência no mercado de trabalho.*****AUTISM SPECTRUM DISORDER IN THE WORKPLACE: Challenges in******Entering and Staying in the Job Market*****Lucas Bernardo Silva**

Faculdade de Tecnologia de Praia Grande

lucasacademico1996@gmail.com

RESUMO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição de neurodesenvolvimento que afeta comunicação, interação social e comportamento. A inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho é fundamental para promover autonomia, qualidade de vida e valorização de suas habilidades únicas. No Brasil, o reconhecimento do TEA como deficiência em 2012 representou um avanço importante, mas ainda existem desafios significativos para a inclusão profissional. Entre os principais obstáculos estão dificuldades na comunicação social e comportamentos restritivos, que impactam o acesso e a permanência no emprego. Esta pesquisa investiga as barreiras enfrentadas por pessoas com TEA no ambiente corporativo, analisando o contexto histórico, legal e prático da inclusão no mercado de trabalho. Com alta taxa de desemprego nessa população, a pesquisa destaca a necessidade de maior adaptabilidade nas empresas, especialmente em áreas como comunicação, treinamento e socialização, para evitar a exclusão. A metodologia adotada é exploratória e explicativa, baseada em revisão bibliográfica de documentos como o DSM-5-TR, a LEI Nº 13.146, LEI Nº 12.764 e artigos especializados. Entre as estratégias propostas para uma inclusão eficaz estão o uso de tecnologias assistivas, adaptações no ambiente de trabalho e programas de suporte vocacional. A pesquisa também analisa políticas públicas e práticas institucionais, enfatizando a importância da neurodiversidade e a criação de um mercado de trabalho mais acolhedor. Embora haja uma crescente conscientização sobre a inclusão, ainda existem percepções divergentes entre gestores quanto às dificuldades enfrentadas por pessoas com

TEA. O estudo reforça a importância de ambientes de trabalho inclusivos e do apoio social, destacando o papel de familiares, colegas e supervisores no bem-estar e na adaptação dos indivíduos com TEA.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão; Transtorno do Espectro Autista (TEA); Mercado de trabalho.

ABSTRACT

Autism Spectrum Disorder (ASD) is a neurodevelopmental condition that affects communication, social interaction, and behavior. The inclusion of people with ASD in the labor market is essential for promoting autonomy, quality of life, and the appreciation of their unique abilities. In Brazil, the recognition of ASD as a disability in 2012 represented an important advancement, but there are still significant challenges for professional inclusion. Among the main obstacles are difficulties in social communication and restrictive behaviors, which impact access to and retention in employment. This research investigates the barriers faced by people with ASD in the corporate environment, analyzing the historical, legal, and practical context of inclusion in the job market. With a high unemployment rate in this population, the research highlights the need for greater adaptability in companies, especially in areas such as communication, training, and socialization, to prevent exclusion. The methodology adopted is exploratory and explanatory, based on a literature review of documents such as the DSM-5-TR, Law No. 13,146, Law No. 12,764, and specialized articles. Among the proposed strategies for effective inclusion are the use of assistive technologies, workplace adaptations, and vocational support programs. The research also analyzes public policies and institutional practices, emphasizing the importance of neurodiversity and the creation of a more welcoming labor market. Although there is growing awareness about inclusion, there are still divergent perceptions among managers regarding the difficulties faced by people with ASD. The study reinforces the importance of inclusive work environments and social support, highlighting the role of family, colleagues, and supervisors in the well-being and adaptation of individuals with ASD.

KEY-WORDS: *Inclusion; Autism Spectrum Disorder (ASD); Labor market*

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o Transtorno do Espectro Autista (TEA) tem ganhado crescente atenção no âmbito científico e social, especialmente no que diz respeito à inclusão no mercado de trabalho. Esse tema é de fundamental importância, não apenas pelos avanços legislativos conquistados, mas também pelos desafios práticos enfrentados por indivíduos com TEA na busca por autonomia, igualdade de oportunidades e reconhecimento de suas habilidades. A inclusão laboral dessas pessoas vai além do cumprimento de direitos; ela representa um caminho para promover dignidade, independência financeira e valorização da diversidade no ambiente organizacional.

No contexto brasileiro, a **Lei nº 12.764**, conhecida como **Lei Berenice Piana**, reconheceu o TEA como deficiência em 2012, assegurando direitos fundamentais como acesso ao mercado de trabalho, educação profissionalizante e políticas públicas de inclusão. Apesar desse marco legislativo, **dados recentes indicam que 85%** das pessoas diagnosticadas com TEA permanecem fora do mercado de trabalho formal, evidenciando barreiras significativas para sua inserção e permanência profissional. Essa realidade desafia o cumprimento efetivo dos direitos garantidos em lei e aponta para a necessidade de uma análise mais profunda das dificuldades enfrentadas por esse grupo.

Comentário[Márcio Colmenero1]: Fonte?

O TEA, caracterizado por déficits na comunicação e interação social, padrões restritos e repetitivos de comportamento e alta sensibilidade sensorial (American Psychiatric Association, 2013), influencia diretamente as experiências de trabalho dessas pessoas. Tais características podem dificultar tanto a adaptação ao ambiente profissional quanto a aceitação por parte de gestores e colegas. **Essas dificuldades são frequentemente agravadas pela falta de adaptações no local de trabalho, incluindo tecnologias assistivas, treinamento adequado e práticas inclusivas que favoreçam a integração e o desenvolvimento profissional.**

Além das barreiras estruturais impostas pelas organizações, as pessoas com TEA enfrentam desafios próprios, como a falta de diagnóstico precoce, dificuldades de adaptação posterior ao diagnóstico e o esforço para "mascarar" comportamentos atípicos, como estereotípias, no ambiente de trabalho. Outros fatores incluem problemas na interpretação de elementos da comunicação não verbal, como linguagem corporal, tom de voz e expressões

faciais, além da carência de apoio em ambientes educacionais que compromete sua formação profissional.

A inclusão no mercado de trabalho não se limita ao aspecto econômico. Estudos apontam que, para pessoas com deficiência, o trabalho representa um meio de expressão da condição humana, autoconstrução e transformação pessoal (Gozzi & Oliveira, 2018; Jacob et al., 2015). No caso de pessoas com TEA, ele pode ser um instrumento para alcançar autonomia, independência e qualidade de vida, proporcionando dignidade e um sentimento de pertencimento social. No entanto, o preconceito estrutural e a visão capacitista ainda presentes em muitas organizações limitam essas possibilidades, reforçando a exclusão desse grupo.

Este artigo busca explorar as causas dessa exclusão e **compreender os fatores que dificultam a entrada, permanência e desenvolvimento profissional de pessoas com TEA**. Também propõe analisar o papel das organizações na criação de ambientes mais inclusivos, investigando como políticas e práticas adaptadas podem contribuir para o bem-estar e a produtividade desses profissionais. A partir dessa análise, espera-se contribuir para a construção de soluções que promovam a inclusão efetiva de pessoas com TEA no mercado de trabalho, respeitando suas especificidades e reconhecendo o potencial de sua contribuição para a sociedade.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Transtorno de espectro autista (TEA)

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição complexa do neurodesenvolvimento que se manifesta de maneira diversa entre os indivíduos, por tanto se trata de um **espectro**. Ele é caracterizado por desafios na comunicação social e por padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades. Segundo a Associação Americana de Psiquiatria (APA, 2013), o TEA é classificado dentro do espectro devido à ampla gama de sintomas e habilidades que afetam os indivíduos dentro dele. Um exemplo do por que é denominado **espectro** é que a mesma pessoa com TEA pode apresentar desempenho e habilidades excepcionais em áreas específicas, enquanto pode enfrentar grandes e significativas dificuldades na vida diária, como quebras de rotina e sensibilidade sensorial a barulhos, luz e cheiros (CRM-5-TR).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece o autismo como uma condição que afeta significativamente a vida dos indivíduos, incluindo a sua capacidade de interagir socialmente e de se adaptar a mudanças no ambiente (WHO, 1992; WHO, 2018). A inclusão do autismo na Classificação Internacional de Doenças (CID-10 e CID-11) reforça a necessidade de reconhecimento e apoio adequados para essas pessoas serem efetivamente integradas dentro de ambientes sociais.

Diretamente relacionada, a dificuldade com a comunicação não-verbal efetiva é um dos principais desafios enfrentados por pessoas com autismo, pois a dificuldade em estabelecer relações intersubjetivas, ou seja, a capacidade de transitar entre posições subjetivas (eu-você) e participar de jogos dialógicos, comprometendo significativamente a capacidade de comunicação (Jerusalinsky, 2004). Além disso, o uso do olhar como ferramenta comunicativa é frequentemente comprometido no autismo. A dificuldade em estabelecer, manter e alternar o contato visual dificulta a participação em interações sociais e a compreensão de pistas não-verbais, como (tom de voz, linguagem corporal, gestos, expressões faciais, aparência e contato físico) importantes para a comunicação.

Dentro da comunicação através da fala, uma das características mais marcantes do TEA é a diversidade nas manifestações linguísticas. A ecolalia, por exemplo, é uma característica comum em indivíduos com autismo, onde ocorre a repetição de palavras ou frases ouvidas anteriormente. Barros et al. (2013) descrevem a ecolalia como "formas congeladas, sons grudados na fala do outro e que ficam perdidos no tempo, numa espécie de errância entre uma boca e outra". Sendo que esta manifestação não representa um gesto verbal genuíno, mas sim uma reprodução automática da fala alheia, que pode ser usada para processar a linguagem ou como uma forma de comunicação.

Além da ecolalia, indivíduos com autismo frequentemente apresentam ações congeladas, denominadas "significantes de demarcação" (Rosoloto, 1988). Estas ações, podem ser chamadas de estereotípias, e assim como a ecolalia, não constituem gestos comunicativos autênticos, mas sim comportamentos repetitivos e estereotipados ligados a objetos ou ao próprio corpo do indivíduo Bueno (2003, p. 155). Essas manifestações podem ser interpretadas como uma forma de o indivíduo se autorregular para lidar com o estresse dos estímulos sensoriais do ambiente ao seu redor, proporcionando uma sensação de controle e previsibilidade.

2.2 Aspectos legais e o mercado de trabalho

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro tem suas raízes na Constituição Federal de 1988. O artigo 8º assegura, entre outros direitos, o direito "à profissionalização e ao trabalho" (LIMA; JURDI, 2014). Este marco legal foi seguido por outras legislações importantes, como a Lei nº 8.213/91, que estabelece cotas para contratação de pessoas com deficiência em empresas privadas com mais de 100 funcionários (VIOLANTE; LEITE, 2011). E junto com as leis nº 13.146, de 2015 e nº 12.764, de 2012, apresentam um avanço significativo na promoção dos direitos das pessoas com deficiência, incluindo aquelas com TEA, assegurando-lhes oportunidades de emprego, desenvolvimento profissional e integração social.

A história da inclusão laboral de pessoas com deficiência é marcada por desafios e avanços, pois, no passado, essas pessoas eram frequentemente excluídas do mercado de trabalho devido a preconceitos capacitistas e falta de acessibilidade. No entanto, movimentos por direitos civis e políticas públicas progressistas começaram a mudar esse cenário, promovendo mais equidade de oportunidades e a valorização da diversidade no ambiente de trabalho.

Apesar desses avanços legislativos, Lyrio et al. (2020) apontam que, mesmo após mais de duas décadas, muitas empresas ainda não cumprem integralmente as determinações legais, frequentemente alegando falta de mão de obra qualificada. Este cenário revela a necessidade de um maior comprometimento, conhecimento e adaptabilidade por parte das organizações e do governo para garantir a implementação efetiva dessas políticas, assim como é dito nas seguintes leis, Lei nº 12.764, sancionada em 27 de dezembro de 2012, ou "Lei Berenice Piana"; e a Lei Brasileira nº 13.146, de 2015, Lei Brasileira de Inclusão (LBI).

A Lei nº 12.764, sancionada em 27 de dezembro de 2012, representa um marco na legislação brasileira ao estabelecer os direitos das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Popularmente conhecida como "Lei Berenice Piana", em homenagem à ativista que liderou esforços pela sua aprovação, essa legislação consolidou a inclusão e proteção das pessoas com autismo, assegurando-lhes direitos fundamentais. Entre seus avanços mais significativos está o reconhecimento da pessoa com TEA como pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. Com isso, foram garantidos a esse grupo o acesso a todos os benefícios e direitos previstos na legislação voltada para pessoas com deficiência, incluindo saúde, educação, assistência social e trabalho.

A norma também instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, cujo objetivo principal é assegurar a atenção integral às necessidades dessas pessoas. Essa política busca promover a inclusão escolar, o ensino profissionalizante e o incentivo à inserção no mercado de trabalho, além de garantir que as pessoas com TEA possam usufruir de uma vida mais autônoma e digna.

Outro aspecto relevante da legislação é a proibição de qualquer tipo de discriminação. A lei veda, por exemplo, a recusa de matrícula em instituições de ensino, sejam elas públicas ou privadas, com base no diagnóstico de autismo, reforçando o direito à educação inclusiva. Além disso, reconhece a necessidade de adaptações e apoios específicos, como o acompanhamento especializado, quando necessário, para facilitar a integração educacional e social.

Ao estabelecer diretrizes abrangentes para a proteção dos direitos das pessoas com TEA, a Lei nº 12.764 promove não apenas a inclusão formal, mas também a conscientização sobre a importância de construir uma sociedade mais equitativa e acolhedora. Essa legislação é um passo crucial para assegurar que as pessoas com autismo possam exercer plenamente seus direitos e contribuir para a sociedade em igualdade de condições.

Como um reforço, a Lei Brasileira nº 13.146, de 2015, também conhecida como Lei Brasileira de Inclusão (LBI), instituída em 2015, estabelece como dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, independentemente de qual seja, com prioridade, a efetivação de diversos direitos, incluindo o trabalho. E de maneira específica, a LBI determina que pessoas com deficiência têm direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as

demais pessoas; e pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir esse direito.

A legislação também prevê incentivos fiscais para empresas que contratam pessoas com deficiência, além de penalidades para aquelas que não cumprem as cotas estabelecidas. Esses mecanismos são fundamentais para promover a inclusão e garantir que as pessoas com TEA tenham acesso a oportunidades de emprego que respeitem suas dificuldades, necessidades de adaptação, habilidades e potencialidades. **Podendo ser percebidos de maneira mais evidente sete meios e fundamentos o qual ela se impõe:**

1. Diretrizes de Acessibilidade: A lei estabelece normas para garantir que os espaços públicos e privados, os sistemas de transporte, as comunicações e os serviços sejam acessíveis a todas as pessoas com deficiência. Isso inclui a implementação de recursos de acessibilidade em edifícios, transporte público e tecnologia da informação;
2. Educação Inclusiva: Assegura que as instituições de ensino, tanto públicas quanto privadas, ofereçam educação inclusiva e de qualidade em todos os níveis. Elas devem adaptar currículos, métodos pedagógicos e fornecer suporte adequado para atender às necessidades dos alunos com deficiência;
3. Direitos ao Trabalho: Garante que as pessoas com deficiência tenham acesso igualitário ao mercado de trabalho. Empresas com 100 ou mais funcionários são obrigadas a preencher uma porcentagem de suas vagas com pessoas com deficiência;
4. Proteção contra a Discriminação: A lei define a discriminação contra pessoas com deficiência como qualquer forma de distinção, exclusão ou restrição que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais por essas pessoas;
5. Saúde e Reabilitação: A lei garante acesso a serviços de saúde de qualidade, incluindo a reabilitação baseada na comunidade, e assegura que os serviços de saúde sejam prestados com a mesma gama, qualidade e padrão que são oferecidos a outras pessoas;

6. Participação Social e Política: Promove a participação plena e efetiva das pessoas com deficiência na vida pública e política, garantindo o direito de votar e ser votado, bem como participar em associações e grupos comunitários;
7. **Fiscalização e Penalidades:** Estabelece mecanismos de fiscalização para assegurar o cumprimento das suas disposições, incluindo sanções administrativas para quem descumprir as normas de acessibilidade e inclusão;

Através desses fundamentos estabelecidos pelas duas leis, elas demonstram ser um passo importante para a conscientização e inclusão das pessoas com autismo no mercado de trabalho, porém a implementação efetiva do Estatuto da Pessoa com Deficiência, requer a cooperação entre diversos setores do governo, da sociedade civil e do mercado de trabalho para garantir que as disposições legais realmente resultem em melhorias concretas na vida de PCDs.

2.3 Políticas públicas e práticas institucionais

Aoki et al. (2018) apontam que, embora existam marcos legais para o acesso das pessoas com deficiência ao trabalho, as políticas sociais brasileiras carecem de programas que respondam às especificidades dessas pessoas em relação à permanência e ao acesso a planos de carreira. Melicio (2019) observa que a legislação brasileira ainda está muito presa ao conceito médico de deficiência, o que dificulta o acesso a políticas públicas de inclusão por parte de pessoas com TEA. Além disso, a ausência de dados estatísticos oficiais dificulta a análise do impacto real da legislação no acesso ao trabalho para pessoas com TEA.

As práticas institucionais também devem evoluir para incluir programas de treinamento e desenvolvimento voltados para as necessidades específicas das pessoas com TEA. Isso inclui desde a adaptação do ambiente de trabalho até a criação de políticas de inclusão que promovam a diversidade e a igualdade de oportunidades. A formação de parcerias entre o setor público, privado e organizações não-governamentais pode desempenhar um papel crucial na promoção de uma inclusão mais efetiva.

Considerando que, Brizea (2019) destaca que a neurodiversidade nas empresas ainda está em estágio inicial. Há muito a ser feito para alcançar uma verdadeira inclusão de pessoas neurodivergentes no ambiente corporativo. No entanto, cada vez mais empresas estão reconhecendo que uma força de trabalho neurodivergente pode trazer perspectivas diferentes, criatividade, pensamento lateral e vantagem competitiva, assim a inclusão de pessoas com TEA pode enriquecer o ambiente de trabalho, promovendo inovações, diversidade de pensamento através de um olhar não convencional.

Empresas que adotam práticas de inclusão de neurodivergentes frequentemente relatam benefícios como aumento da criatividade, melhoria na resolução de problemas e maior satisfação dos funcionários. Essas empresas também se destacam por sua responsabilidade social e compromisso com a igualdade, o que pode melhorar sua reputação e atrair talentos diversos, evidenciando que a inclusão de pessoas com TEA pode ser benéfica e vantajosa para as empresas que estiverem dispostas a passarem pela adaptação.

2.4 Inclusão e dificuldades do autista no mercado de trabalho: desafios e práticas de inclusão

A empregabilidade de pessoas com TEA enfrenta diversos obstáculos. Violante e Leite (2011), baseando-se em Teixeira (2003), argumentam que o conceito de empregabilidade está intrinsecamente ligado a habilidades e competências específicas, muitas vezes adquiridas através de esforço pessoal. No entanto, as crises nas condições de produção e a redução da oferta de trabalho limitam as possibilidades de exercer essa "empregabilidade", esse cenário de baixa oferta de trabalho não se mostra favorável a pessoas com TEA, pois, muitas vezes elas se mostram menos competitivas por precisarem de adaptações ambientais para sustentarem cargas de trabalho extensas, Leopoldino & Coelho (2017).

Constata-se que, apesar dos avanços, existem desafios significativos para a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, Leopoldino & Coelho (2017) apontam dificuldades em habilidades sociais e comunicação, complexidade do ambiente de trabalho e questões estruturais e culturais. Além disso, há desafios em conseguir emprego, manter-se nele e obter colocação compatível com formação e expectativas. Os desafios enfrentados por pessoas com TEA no ambiente de trabalho frequentemente se originam de barreiras

atitudinais e falta de compreensão por parte de empregadores e colegas. A falta de preparação adequada para o desempenho profissional, a escassez de oportunidades de emprego e a incompatibilidade entre oportunidades e formação/habilidades são obstáculos comuns que precisam ser superados.

Para promover uma inclusão efetiva de pessoas com TEA no mercado de trabalho, algumas estratégias podem ser adotadas. Programas de suporte vocacional, como os descritos por Hillier et al. (2007), podem auxiliar na preparação e adaptação de indivíduos com TEA ao ambiente profissional. A adaptação do ambiente de trabalho, considerando as necessidades específicas de colaboradores com TEA, pode ter um impacto positivo em diversas áreas da organização (Austin; Sonne, 2014). Treinamento e sensibilização são essenciais para preparar equipes e gestores para trabalhar com colegas com TEA, promovendo um ambiente mais inclusivo e compreensivo. Focar nas habilidades e competências específicas de cada indivíduo com TEA, alinhando-as às necessidades da organização, é fundamental para garantir uma inclusão bem-sucedida (Chappel; Somers, 2010).

Além disso, o uso de tecnologia assistivas (recursos de acessibilidade tecnológica, e adaptação de ambiente, equipamentos para controle de estímulos sensoriais), e a implementação de práticas de trabalho flexíveis podem facilitar a inclusão e melhorar a experiência dos funcionários com TEA. A criação de redes de apoio e a promoção de uma cultura organizacional inclusiva são igualmente importantes para garantir que as pessoas com TEA se sintam valorizadas e respeitadas no ambiente de trabalho.

Dada a devida realização da inclusão de pessoas com TEA no ambiente de trabalho, podem surgir benefícios significativos, tanto para os indivíduos com deficiência quanto para as organizações. Para as pessoas com TEA, a inserção profissional pode contribuir para o desenvolvimento de habilidades sociais e comunicativas, aumento da autonomia e independência financeira, melhora na autoestima e senso de propósito. Para as empresas, a inclusão de profissionais autistas pode contribuir para a diversidade e inovação, trazendo novas perspectivas e soluções criativas.

Empresas inclusivas frequentemente relatam maior satisfação dos funcionários, melhoria na retenção de talentos e aumento na produtividade. A diversidade no ambiente de trabalho é uma fonte de inovação e pode levar a melhores resultados financeiros e competitividade no mercado.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.

O procedimento metodológico utilizado neste artigo foi uma pesquisa mista, o instrumento de coleta de dados foram revisões bibliográficas e análise de estudo de caso; o público alvo desta pesquisa foram: pessoas com TEA; empregadores; gestores de recursos humanos e especialistas na área. Foi utilizada a análise temática para se adequar ao foco da pesquisa. A escolha desta metodologia foi devido a natureza dos dados encontrada, pois é um tema que abrange questões sociais e psicológicas.

Como base para a fundamentação teórica, será utilizado o DSM-5-TR (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais 5ª Edição, 2023) para definição e explicação do que o Transtorno de Espectro Autista; e também será utilizada a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº13.146 de 6 de julho de 2015), lei que diz respeito sobre como a inclusão deve ser feita em relação a pessoas com deficiência, e a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 também conhecida como “Lei Berenice Piana” que é a legislação brasileira que estabelece os direitos das pessoas com Transtorno do Espectro Autista .

Foram utilizados artigos científicos, acessados pela Scielo, Google Acadêmico, IBGE e o Portal de Periódicos da Capes, publicados nos últimos 7 anos (2017-2024), os textos estão disponíveis por completo online. Os termos indexadores utilizados foram: Transtorno de Espectro Autista, Autista e Empregabilidade, Autista e Mercado de trabalho, Autistas no trabalho, e Perspectiva do Autista dentro do Mercado de Trabalho, Autista e inclusão no mercado de trabalho.

A seleção dos artigos e fontes utilizados, teve os seguintes critérios de inclusão, relevância para o tema abordado, e utilizou os seguintes descritores na temática de autista dentro do mercado de trabalho, os quais abrangeram conceitos como “perspectiva e empregabilidade do autista”, “ Autista no mercado de trabalho” “inclusão do autista no mercado de trabalho ” e “ Transtorno do Espectro Autista”; foram excluídos trabalhos que não falavam sobre pessoas autistas que não correspondiam a idade desejada pelo mercado de trabalho brasileiro (crianças e adolescentes não menores aprendizes). Dentro disso foram encontradas 43 publicações, dos quais 10 foram selecionadas para serem analisadas neste trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos resultados sobre a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho revela diversos desafios e avanços significativos. A inclusão de pessoas com TEA ainda enfrenta obstáculos consideráveis, como a falta de processos seletivos adaptados para atender a essa população. Muitas empresas não possuem estratégias específicas para a contratação de indivíduos com TEA, o que dificulta sua inserção no mercado de trabalho. Além disso, as percepções dos gestores de Recursos Humanos sobre o autismo variam bastante, impactando diretamente as práticas de inclusão.

Os desafios na contratação incluem dificuldades na comunicação e interpretação de informações durante o processo seletivo. Essas barreiras destacam a necessidade de adaptações específicas e suporte adicional para facilitar a inclusão. A comunicação eficaz é considerada um requisito essencial por muitas empresas, o que pode representar um desafio para pessoas com TEA. Apesar disso, há uma crescente conscientização entre os gestores sobre a importância da inclusão, embora ainda existam percepções divergentes sobre os obstáculos enfrentados.

No âmbito educacional, pessoas com TEA enfrentam obstáculos significativos no ensino superior, como barulhos altos e dificuldades de comunicação não verbal, o que se torna um obstáculo na formação profissional do indivíduo com TEA pois acelera o seu esgotamento mental e psicológico. Além de que muitas vezes o diagnóstico tardio pode levar a sentimentos de culpa e insegurança, dificultando o desenvolvimento acadêmico e social, e no mercado de trabalho, as barreiras de empregabilidade incluem a falta de conhecimento dos empregadores e atitudes capacitistas. A pesquisa destaca a importância de ambientes de trabalho e educacionais inclusivos, que são essenciais para o sucesso de pessoas com TEA. O apoio social de familiares, colegas de trabalho e supervisores é crucial para a adaptação e bem-estar desses indivíduos. Porém, constata-se que, embora existam políticas públicas visando à inclusão, a implementação efetiva ainda é limitada.

Comentário[Márcio Colmenero2]: Na sua opinião, por que?

O estudo também aponta para o progresso na inclusão de pessoas com TEA, com gestores cada vez mais empenhados em criar ambientes de trabalho acessíveis. No entanto, as políticas públicas enfrentam desafios, com poucas leis especificamente

direcionadas a essa população. Apesar disso, indivíduos com TEA possuem habilidades únicas, como atenção aos detalhes, que podem ser extremamente valiosas no ambiente de trabalho.

Por fim, a inclusão social e profissional de pessoas com TEA é essencial para o desenvolvimento de sua autonomia e potencialidades. Um esforço conjunto entre sociedade, governo e instituições é necessário para promover a inclusão efetiva, garantindo oportunidades justas e equitativas de desenvolvimento pessoal e profissional. As redes sociais também desempenham um papel importante na conscientização e inclusão, permitindo que pessoas com TEA compartilhem suas experiências e se conectem com outras. A implementação de políticas públicas eficazes, a adaptação das organizações e a conscientização social são passos essenciais para alcançar uma verdadeira inclusão e superar os desafios atuais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho é um desafio complexo que requer esforços conjuntos da sociedade, empresas e poder público. Apesar dos avanços legislativos e do crescente reconhecimento das potencialidades de indivíduos com TEA, ainda há um longo caminho a percorrer para garantir igualdade de oportunidades e plena inclusão profissional. A compreensão das características únicas do TEA, a adaptação dos ambientes de trabalho e a implementação de políticas e práticas inclusivas são passos fundamentais para construir uma sociedade mais equitativa e aproveitar o potencial de todos os indivíduos, independentemente de suas condições neurológicas.

Para alcançar uma inclusão efetiva, é essencial que as partes interessadas colaborem para desenvolver soluções inovadoras, sustentáveis a longo prazo e justas para as partes. Isso inclui a promoção de campanhas de conscientização, a criação de programas de treinamento e desenvolvimento inclusivos e o fortalecimento das redes de apoio para pessoas com TEA. Ao adotar uma abordagem holística e centrada na pessoa, podemos criar um mercado de trabalho mais inclusivo e acessível para todos.

Além dos esforços em políticas públicas e práticas inclusivas, é crucial enfatizar a necessidade de mais pesquisas na área da inclusão de pessoas com TEA no

mercado de trabalho. A escassez de estudos robustos e abrangentes sobre as práticas de inclusão em ambiente de trabalho atualmente, limita a compreensão dos desafios específicos enfrentados por essa população e impede o desenvolvimento de soluções eficazes. Pesquisas adicionais poderiam explorar novas estratégias de suporte, avaliar o impacto de diferentes práticas de recrutamento e adaptação no local de trabalho, e fornecer dados estatísticos que ajudassem a guiar políticas públicas mais direcionadas. Assim o investimento em pesquisas e desenvolvimento de práticas de inclusão é fundamental para promover o ingresso e absorção efetiva e sustentável de uma pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, contribuindo para uma sociedade que valoriza a diversidade e reconhece o potencial desse indivíduo.

REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. DSM-5 -TR: **manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais. 5. ed.** Artmed, 2023.

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, 27 maio 2022.

Basto, A. T. O. da S. (2021). O mercado de trabalho para pessoas diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista (TEA): As práticas de gestão direcionadas a estes profissionais. Dissertação de Mestrado, Fundação Getulio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo.

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. Brasília, 2012.

BRASIL. Lei nº 13.861, de 18 de julho de 2019. Altera a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, para incluir as especificidades inerentes ao transtorno do espectro autista nos censos demográficos. Diário Oficial da União, Brasília, 2019.

CAMPOS DO CARMO, Roseli Cristina; RAYMONDI, Priscilla San Soucy Viana; PALLADINO, Ruth Ramalho Ruivo. A comunicação de um adulto diagnosticado no Transtorno do Espectro do Autismo: relato de caso. *Distúrbios da Comunicação*, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 445-453, setembro, 2020.

CARDOSO, Lucas Tomás de Azevedo. O mercado de trabalho das pessoas com transtorno de espectro autista (TEA). Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Gestão Comercial) – Instituto Federal da Paraíba, Campus Guarabira, 2023.

CARVALHO, M. C. L. et al. Inserção de Pessoas com Autismo no Mercado de Trabalho: Revisão Integrativa. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 23, n. 2, p. 2479-2486, 2023.

CARVALHO, Mirian Carla Lima; SOBRINHO, Emanuelle Pereira; ARAÚJO, Anísio José da Silva; CAMINO, Cleonice Pereira dos Santos; COUTINHO, Maria da Penha de Lima. Inserção de Pessoas com Autismo no Mercado de Trabalho: Revisão Integrativa. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 23, n. 2, p. 2479-2486, 2023. DOI: 10.5935/rpot/2023.2.23838.

CASAGRANDE, Ingrid; GALANTE, Maria Eduarda Lobosque; SILVA, Nilson Rogério da. Percepção de um indivíduo com diagnóstico tardio de Transtorno do Espectro Autista (TEA) sobre ingresso e permanência no trabalho. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, Portugal, v. 16, n. 2, p. 01-25, 2024.

CELESTE, Carolina Sanches; ARAUJO, Victor Hugo Bartholomeu. Desafios e oportunidades: O Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, 2023.

CONCEIÇÃO, L. R. da; ESCALANTE, N. R. F.; SILVA, F. M. da. Autistas no mercado de trabalho: análise sobre as ações e práticas inclusivas. *Gestão Contemporânea*, v. 11, n. 2, p. 203-221, nov. 2021.

DE MELO, S. C.; CONSTANT, E.; FERREIRA, A. T. Acesso e permanência de pessoas com autismo no ensino superior. *Revista teias*, v. 24, n. 73, p. 112–128, 2023.

FUSAR-POLI, L.; BRONDINO, N.; POLITI, P.; AGUGLIA, E. Missed diagnoses and misdiagnoses of adults with autism spectrum disorder. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 2020.

GESI, C. et al. Gender differences in misdiagnosis and delayed diagnosis among adults with autism spectrum disorder with no language or intellectual disability. *Brain Sciences*, v. 11, n. 7, p. 912, 2021.

GRIESI-OLIVEIRA, Karina; SERTIÉ, Andréa Laurato. Transtornos do espectro autista: um guia atualizado para aconselhamento genético. *Einstein (São Paulo)*, v. 15, p. 233-238, 2017.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Inclusão da pergunta sobre o Transtorno do Espectro Autista no Censo Demográfico 2022. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2021.

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

OLIVEIRA, L. G. de; MAIA, J. L. F. Depression and suicide in adults with autism spectrum disorder: A systematic review. *Research, Society and Development*, v. 11, n. 15, p. e255111537265, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i15.37265.

SANTOS, J. O. L. dos et al. O atendimento educacional especializado para os educandos com autismo na rede municipal de Manaus-AM. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, v. 102, n. 260, p. 99–119, jan. 2021.

SILVA, A. C. F.; ARAÚJO, M. D. L.; DORNELAS, R. T. A importância do diagnóstico precoce do transtorno do espectro autista. *Psicologia & Conexões*, 2020.

SILVEIRA, N. M. G.; SANTOS, L. K. F.; STASCXAK, F. M. Os desafios das crianças com autismo à Educação Inclusiva. *Ensino em Perspectivas*, v. 2, n. 4, p. 1–12, 2021.

TALARICO, Mariana Valente Teixeira da Silva; PEREIRA, Amanda Cristina dos Santos; GOYOS, Antonio Celso de Noronha. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. *Revista Educação Especial*, vol. 32, 2019, p. 1-19.

TOGNETTE, M. E.; SANTOS, I. C. A.; N. R. Intervenções para o aluno com TEA no ambiente escolar: uma revisão sistemática. *Educere - Revista da Educação da UNIPAR, Umuarama*, v. 23, n. 1, p. 392-405, 2023. ISSN 1982-1123.

BRASIL. Lei nº 13.977, de 8 de janeiro de 2020. Altera a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 (Lei Berenice Piana), e a Lei nº 9.265, de 12 de fevereiro de 1996, para instituir a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea), e dá outras providências. Brasília, 2020.

SARGENTO, D. C. M.; LOPES, C. N. Políticas públicas e o transtorno do espectro autista o autismo na vida adulta: caminhos para o mercado de trabalho. *Revista Científica Educação*, v. 3, n. 6, p. 699-712, 2019. DOI: 10.46616/rce.v3i6.82.

SCOTT, M. et al. Evaluating the effectiveness of an autism-specific workplace tool for employers: A randomised controlled trial. *Journal of autism and developmental disorders*, v. 48, n. 10, p. 3377-3392, 2018. DOI: 10.1007/s10803-018-3611-0.

SOLOMON, C. Autism and Employment: Implicações para empregadores e adultos com ASD. *Autism Dev Disord*, v. 50, n. 11, p. 4209-4217, 2020. DOI: 10.1007/s10803-020-04537-w.

SOEKER, M. S. A descriptive, qualitative study of the challenges that individuals with autism spectrum disorder experience when transitioning from skills training programs into the open labor market in Cape Town, South Africa. *Work*, v. 65, n. 4, p. 733-747, 2020. DOI: 10.3233/WOR-203127.

ZANON, R. B.; BACKES, B.; BOSA, C. A. Diagnóstico do autismo: relação entre fatores contextuais, familiares e da criança. *Psicologia: teoria e prática*, v. 19, n. 1, p. 152-163, 2017. DOI: 10.5935/1980-6906.

BRINZEA, Victoria-Mihaela. Encouraging Neurodiversity in the Evolving Workforce the Next Frontier to a Diverse Workplace. *Scientific Bulletin – Economic Sciences*, [s. l.], v. 18, n. 3, p. 13–25, 2019.

BRASIL. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, ano 185, p. 3-4, 25. set. 2018.

MENEZES, M. Z. M. O diagnóstico do transtorno do espectro autista na fase adulta. Monografia. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Belo Horizonte, 2020.

OLIVEIRA, Bruno Diniz Castro de et al. Políticas para o autismo no Brasil: entre a atenção psicossocial e a reabilitação. *Physis*, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, p. 707-726, July 2017.

85% dos profissionais com autismo permanecem fora do mercado de trabalho, diz pesquisa do IBGE. GC mais. Disponível em: <<https://gcmais.com.br/mais-emprego/2024/07/05/85-dos-profissionais-com-autismo-permanecem-fora-do-mercado-de-trabalho-diz-pesquisa-do-ibge/>> . Acesso em: 22 de novembro 2024.

BUENO, J. S. Cegueira e estereotípias. In: MARTÍN, M.B.; BUENO, S.T. Deficiência visual: aspectos psicoevolutivos e educativos. Trad. Magali de Lourdes Pedro. São Paulo: Santos, p.153-160, 2003.