

AUTISMO E O DESAFIO DO NEUROATÍPICO NO MERCADO DE TRABALHO: Desafio do RH na Contratação de Neuroatípicos

Rita de Cássia Christianini Barbosa

Discente em Tecnologia de Gestão Hospitalar pela FATEC Bauru

E-mail: rita.barbosa@fatec.sp.gov.br

Prof. PhD. Adriana Sierra Assencio Almeida Barbosa

Docente na FATEC Bauru

E-mail: adriana.barbosa@fatec.sp.gov.br

RESUMO

A inclusão de profissionais neuroatípicos, como aqueles com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), enfrenta desafios significativos no mercado de trabalho devido ao estigma, falta de adaptações organizacionais e dificuldades em processos seletivos. No Brasil, apesar da legislação que protege os direitos dessas pessoas, a aplicação prática ainda falha, especialmente no suporte contínuo e na criação de ambientes acessíveis. Este estudo tem como objetivo revisar a literatura sobre as práticas do setor de Recursos Humanos (RH) na inclusão de pessoas Neuroatípicos com TEA e TDAH. A metodologia consistiu em uma revisão bibliográfica, com foco em publicações recentes sobre neurodiversidade e inclusão no trabalho. Os resultados encontrados revelam as opiniões de gestores, as estratégias implementadas, os obstáculos identificados, as medidas para impulsionar a inclusão e a retenção desses profissionais. Apesar dos avanços legais, muitas empresas ainda não estão preparadas para promover a inclusão plena, refletindo na saúde mental e na estabilidade profissional dos Neuroatípicos. Conclui-se que são necessárias adaptações nos processos seletivos, suporte pós-contratação e ações de sensibilização interna para a construção de ambientes corporativos mais justos e inclusivos.

Palavras-chave: Autismo, Legislação, Neuroatípicos, RH, Transtorno, TDAH.

1. INTRODUÇÃO

A inclusão de profissionais neuroatípicos no mercado de trabalho representa um desafio tanto para as organizações quanto para os próprios trabalhadores. De acordo com Basto e Cepellos (2023), o TEA impacta o desenvolvimento neurológico, influenciando a comunicação e a interação social. Embora não possua cura, o diagnóstico precoce permite intervenções que favorecem a autonomia e a melhoria na qualidade de vida.

Nos últimos anos, o número de diagnósticos de TEA tem aumentado significativamente, o que contribui para uma maior demanda por inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho. No entanto, a escassez de compreensão, de suporte e de adaptações nos ambientes organizacionais ainda impõe barreiras significativas à inclusão (Basto; Cepellos, 2023).

A legislação brasileira estabelece importantes mecanismos de proteção e inclusão das pessoas com deficiência, incluindo aquelas com TEA. A Lei nº 8.213/1991, em seu artigo 93, conhecida como “Lei de Cotas”, obriga empresas com cem ou mais empregados a destinarem parte de suas vagas a pessoas com deficiência, promovendo a inclusão e combatendo práticas discriminatórias (Brasil, 1991). Além disso, a Lei nº

13.146/2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão (LBI), assegura condições de acessibilidade e adaptações no ambiente de trabalho. A Lei nº 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, reforça os direitos desse grupo, incluindo a inserção no mercado de trabalho (Brasil, 2012; Brasil, 2015). Apesar dos avanços legais, ainda há uma carência significativa de estudos que abordem, de forma prática e aplicada, os desafios enfrentados por adultos com TEA na inserção profissional, bem como as estratégias adotadas pelas empresas, especialmente no setor de RH. (Silva Talarico, *et al.*, 2019).

Dados brasileiros, como os apresentados por Araújo, Silva e Zanon (2023), apontam que, em estudo-piloto realizado em 2011, foi identificada uma prevalência de um caso de TEA para cada 367 crianças em um município paulista, ressaltando a etiologia multifatorial do transtorno, com forte influência genética. Apesar dos avanços, profissionais com TEA continuam enfrentando desafios significativos, como a falta de diagnóstico precoce e de adaptações nos processos seletivos. A Lei nº 13.977/2020, conhecida como Lei Romeo Mion, que criou a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (CIPTEA), representa um avanço, mas ainda não é suficiente para eliminar todas as barreiras existentes (Brasil, 2020).

Um dos principais entraves à inclusão se encontra nos processos seletivos, que, muitas vezes, priorizam competências interpessoais em detrimento de habilidades técnicas. Segundo Bidart e Santos (2022), indivíduos com TEA enfrentam maiores dificuldades para conquistar e manter empregos em comparação com pessoas com outras deficiências, devido ao estigma, à falta de suporte e à ausência de adaptações adequadas nos ambientes laborais. Após a contratação, a inexistência de planos de integração, somada à negligência quanto às necessidades sensoriais — como controle de ruído e iluminação —, impacta negativamente o desempenho e o bem-estar desses profissionais. A carência de políticas inclusivas e de ações permanentes de sensibilização para gestores e equipes compromete, de forma significativa, a efetividade dos processos de inclusão (Bidart; Santos, 2022; Brasil, 2015).

A ampliação dos debates sobre neurodiversidade e o aumento no número de diagnósticos reforçam a urgência de pesquisas e ações que promovam a despatologização do TEA, valorizando as potencialidades e competências dos indivíduos neuroatípicos (Singer, 2016; Grandin, 2020). Nesse contexto, treinamentos e programas de formação inclusiva tornam-se ferramentas indispensáveis para transformar percepções e estimular ambientes organizacionais mais inclusivos e sensíveis à diversidade humana.

Diante desse cenário, o presente estudo tem como objetivo analisar, por meio de uma revisão de literatura, as práticas adotadas pelo setor de RH na contratação de profissionais neurodivergentes, com ênfase na efetivação dos direitos das pessoas com TEA e TDAH. Busca-se, também, compreender as estratégias e percepções de gestores sobre inclusão no ambiente de trabalho, bem como os desafios enfrentados para tornar os espaços laborais acessíveis e equitativos. A relevância deste estudo se justifica pela necessidade de fortalecer políticas organizacionais que sejam não apenas inclusivas, mas também pautadas em uma visão menos patologizante e mais orientada para a valorização da diversidade. Adicionalmente, aborda-se a evolução da legislação brasileira voltada ao TDAH, destacando a recente Lei nº 14.254/2021 e os Projetos de Lei nº 2.630/2021 e nº 4.324/2021 (apensado), que ampliam o debate sobre os direitos das pessoas com TDAH no país.

2. MATERIAIS E MÉTODO

Este trabalho se caracteriza como uma pesquisa de natureza qualitativa, desenvolvida por meio de uma revisão bibliográfica. Tal abordagem se mostra adequada para compreender, mapear e analisar criticamente as práticas adotadas pelos setores de RH na inclusão de pessoas neuroatípicas, especialmente aquelas diagnosticadas com TEA e TDAH.

A adoção da revisão bibliográfica integrativa justifica-se pela necessidade de consolidar dados teóricos e empíricos, permitindo oferecer uma visão abrangente e atualizada sobre o tema. Esse método possibilita identificar, analisar e sintetizar o conhecimento existente, além de refletir criticamente sobre os desafios e avanços na literatura, sobretudo considerando que a discussão sobre neurodiversidade no mercado de trabalho é relativamente recente e em constante evolução.

A abordagem qualitativa foi escolhida por possibilitar uma análise interpretativa de documentos, legislações e publicações acadêmicas, permitindo compreender os significados, percepções e contextos sociais envolvidos no processo de inclusão. Dessa forma, o estudo transcende a simples descrição normativa, contribuindo para a compreensão dos discursos organizacionais e das práticas de gestão de pessoas.

A coleta dos materiais foi realizada nas bases de dados SciELO, Google Acadêmico, Periódicos CAPES e na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD). Também foram consultadas fontes institucionais, como o Portal do Planalto, o Senado Federal e a Agência Câmara de Notícias, visando obter informações atualizadas sobre a legislação pertinente.

Para a definição dos materiais, foram utilizados os seguintes descritores: “TEA”, “Autismo”, “TDAH”, “Inclusão no trabalho”, “Empregabilidade”, “Neurodiversidade”, “Recursos Humanos”, “Gestão de Pessoas”, “Legislação” e “Ambiente Inclusivo”. As buscas foram refinadas por meio dos operadores booleanos AND e OR, permitindo uma combinação eficiente dos termos.

Os critérios de inclusão adotados foram: publicações acadêmicas (artigos científicos, dissertações, teses e livros), documentos oficiais (leis, decretos e projetos de lei) e materiais que tratassem diretamente da inclusão laboral de pessoas neuroatípicas, no período de 2010 a 2024. Foram excluídos artigos de opinião sem embasamento científico, materiais duplicados nas bases e publicações que, embora tratassem de neurodiversidade, não abordavam sua relação com o mercado de trabalho ou o contexto brasileiro.

O recorte temporal, de 2010 a 2024, foi definido em razão da intensificação dos debates sobre neurodiversidade nas organizações e da promulgação de leis específicas no Brasil, como a Lei nº 14.254, de 30 de novembro de 2021 (Brasil, 2021), e a Lei nº 14.992, de 17 de maio de 2024 (Brasil, 2024), que fortalecem a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho.

Para a análise dos dados, foram adotadas duas estratégias metodológicas. A primeira consistiu na análise temática, conforme proposto por Braun e Clarke (2006), que permite a identificação de padrões recorrentes nos textos, agrupando-os em categorias. As temáticas emergentes foram: percepções dos gestores sobre inclusão; estratégias de recrutamento e seleção; desafios e barreiras organizacionais; práticas de retenção e suporte; e impacto da legislação nas práticas de RH, conforme tabela 1, abaixo:

A segunda estratégia correspondeu à análise documental da legislação, realizada por meio de leitura crítica, interpretativa e comparativa. Além de projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, foram examinadas as Leis conforme “tabela 1” abaixo:

Quadro 1 – Análise documental da Legislação.

Nº da Lei	Data	Nome da Lei	Descrição/Objeto
Lei nº 8.213	24/07/1991	Lei de Cotas	Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e institui a obrigatoriedade de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
Lei nº 13.146	06/07/2015	Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência)	Estabelece a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.
Lei nº 12.764	27/12/2012	Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA	Garante os direitos da pessoa com Transtorno do Espectro Autista.
Lei nº 14.254	30/11/2021	Lei dos Direitos das Pessoas com TDAH	Reconhece o TDAH como deficiência e assegura direitos no trabalho.
Lei nº 14.992	17/05/2024	Lei de Fortalecimento dos Direitos das Pessoas com TEA	Amplia os direitos e políticas de inclusão para pessoas com TEA no mercado de trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Ressalta-se que a escolha pela revisão bibliográfica implica em limitações inerentes à ausência de dados primários. Não foram realizados entrevistas, questionários ou observações diretas, o que restringe a análise às informações presentes na literatura e nos documentos oficiais disponíveis. Ademais, a dependência de materiais publicados pode não refletir integralmente a realidade de organizações de pequeno e médio porte, cujas práticas nem sempre estão documentadas em publicações acadêmicas. Contudo, o método adotado permite sistematizar e refletir criticamente sobre o conhecimento existente, oferecendo subsídios teóricos e práticos para pesquisadores e profissionais da área de Recursos Humanos.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este estudo se dedica a analisar as diversas perspectivas da literatura sobre a inclusão de indivíduos autistas e com TDAH no mercado de trabalho. Reconhecendo a neurodiversidade como um valor fundamental para o ambiente corporativo, a pesquisa explora os desafios enfrentados por essa população, como o estigma social e a falta de conhecimento sobre o TEA no contexto profissional. A partir dessa análise, o objetivo é defender a criação de ambientes de trabalho justos e equitativos, além de

ressaltar a importância da implementação de políticas organizacionais de apoio que promovam a plena inclusão e o desenvolvimento profissional de neurodivergentes.

Quadro 2 – Principais Autores / ano e Título.

AUTORES / ANO	TÍTULO
Araújo, Silva e Zanon, (2023)	Neurodiversidade e Estigma: Perspectivas Políticas e de Inclusão
Barghouti <i>et al.</i> , 2019	The impact of neurodiversity on employment: A review of practices
Basto e Cepellos (2023)	Autismo nas organizações
Bidart e Santos (2021)	Autismo e mercado de trabalho
Brasil, 1991, 2012, 2015, 2018, 2020, 2021, 2024	Leis
Cunha, 2024	Plenário aprova incentivos para pessoas autistas no mercado de trabalho.
DSM-5® – CID, American Psychiatric Association, 2024	Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtorno Mentais
Hill; Turner, 2021	The challenges of neurodiversity in the workplace
Leopoldino e Coelho, 2017	Inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho: subsídios para a construção de políticas públicas. In
Robison, 2019	Neurodiversity in the workplace
Rufato <i>et al.</i> , 2024	Neurodiversity in the workplace
Silva Talarico, <i>et al.</i> , 2019	A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo
Singer, 2016	The new paradigm of autism and employment

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

3.1 Integração do SisTEA ao Sine:

A integração do Sistema Nacional de Cadastro da Pessoa com TEA (SisTEA) ao Sistema Nacional de Emprego (Sine) representa um marco significativo na legislação brasileira para a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho. A Lei nº 14.992, de 2024, conforme apontado pela Agência Senado (2024) e pelo próprio Brasil (2024), não apenas estabelece a fusão desses sistemas, mas também impõe que os municípios atuantes no Sine desenvolvam iniciativas proativas. Isso inclui a organização de feiras de emprego e programas de sensibilização para empregadores, visando aprimorar a inserção de pessoas com deficiência (PCD). A relevância dessa integração reside na responsabilidade do SisTEA, gerido pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, de identificar e emitir a Carteira de Identificação da Pessoa com TEA (Ciptea). A capacidade do Sine de agora compartilhar dados específicos sobre essa população corrige uma lacuna anterior na distinção de trabalhadores autistas, um avanço corroborado pela Lei nº 14.992/2024, que altera a Lei nº 13.667/2018 (Brasil, 2018). Este movimento legislativo demonstra um reconhecimento crescente da necessidade de políticas públicas mais direcionadas para a empregabilidade de indivíduos com TEA, conforme discutido por Cunha (2024) ao abordar os incentivos para a inclusão.

3.2 Percepções e Ações de Gestores:

A atuação dos gestores no processo de inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente de trabalho é um fator crítico, conforme demonstrado no estudo qualitativo de Araújo, Silva e Zanon (2023). Utilizando entrevistas semiestruturadas com gestores de diversas organizações, a pesquisa exploratório-descritiva deste autor, destaca que as percepções e práticas desses profissionais exercem uma influência decisiva na efetividade das políticas inclusivas. Isso sugere que, para além da legislação, o compromisso e a capacitação dos líderes são essenciais para transformar o ambiente corporativo, ecoando as discussões de Barghouti *et al.* (2019) sobre o impacto da neurodiversidade no emprego e a necessidade de práticas organizacionais adaptadas.

Basto e Cepellos (2023), em sua análise sobre o autismo nas organizações, ressaltam uma lacuna significativa na pesquisa brasileira, mesmo diante do aumento da prevalência do TEA. Este aumento, por sua vez, reflete tanto uma maior conscientização quanto as mudanças nos critérios diagnósticos estabelecidos pela American Psychiatric Association (2013) em seu Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais.

Embora a prevalência seja maior, a pesquisa em solo nacional ainda precisa avançar para identificar e desenvolver estratégias eficazes que não apenas garantam a entrada, mas também a permanência de profissionais com TEA no mercado de trabalho. Nesse sentido, o estudo de Basto e Cepellos (2023) se alinha à discussão de Leopoldino e Coelho (2017) sobre a construção de políticas públicas que subsidiem a inclusão, e também à perspectiva de Araújo, Silva e Zanon, (2023) sobre os desafios e as estratégias necessárias para a neurodiversidade."

Adicionalmente, o estudo etnográfico de Araújo, Silva e Zanon (2023) aprofunda a compreensão sobre a construção social do diagnóstico de autismo no Brasil e seus múltiplos fatores de influência na inclusão laboral. A pesquisa, que combinou metodologias de entrevista e observação, revelou como o entendimento neurobiológico do TEA molda as políticas de inclusão no trabalho, evidenciando a crescente centralidade do autismo na agenda pública. Isso se manifesta, por exemplo, nos efeitos das políticas de cotas para a inclusão de pessoas com TEA, demonstrando um avanço na percepção social e legislativa sobre o tema. Tal perspectiva dialoga com a necessidade de um olhar mais abrangente, para além do diagnóstico clínico, conforme implícito nas discussões da DSM-5® – CID (American Psychiatric Association, 2013) e na evolução das leis brasileiras.

3.3 Legislação e Empregabilidade de Pessoas com TEA:

A análise da legislação brasileira é fundamental para compreender o panorama da empregabilidade de pessoas com TEA. Uma revisão bibliográfica comparativa (ABNT) revela que, apesar da existência de arcabouço legal como a Lei nº 8.213/1991 (art. 93), a Lei nº 12.764/2012 e a Lei nº 13.146/2015 (Brasil, 1991; 2012; 2015), persistem desafios e lacunas na prática da inclusão. A Lei nº 12.764/2012, por exemplo, já garante ao servidor público com TEA a concessão de horário especial sem necessidade de compensação, um avanço notável (Brasil, 2012). No entanto, como apontam Basto e Cepellos (2023), mesmo com a Lei de Inclusão e a Lei de Cotas, barreiras significativas ainda dificultam a plena inserção. Essa realidade sublinha a necessidade de ir além da mera existência da lei, exigindo a sua efetiva aplicação e

adaptação para as particularidades do TEA no mercado de trabalho, conforme as discussões sobre neurodiversidade trazidas por autores como Singer (2016).

3.4 Potencial de Produção dos Indivíduos com TEA:

A valorização do potencial de produção dos indivíduos com TEA representa uma mudança de paradigma na inclusão. Treffert (2009) já indicava que uma parcela significativa dessa população (0,5% a 10%) pode apresentar habilidades incomuns, desde memorização detalhada até talentos prodígios. Complementando essa perspectiva, Melicio e Vendrametto (2021), em seu estudo, enfatizam que quando autistas são adequadamente orientados e alocados em funções que capitalizam suas habilidades intrínsecas, seus níveis de produtividade podem ser comparáveis ou até superiores aos de pessoas neurotípicas. Isso reforça a importância de metodologias como a Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista (MDPA), que buscam alinhar as capacidades individuais com as demandas do mercado de trabalho. Essa abordagem se alinha com o crescente reconhecimento da neurodiversidade, conforme discutido por Robison (2019) e Singer (2016), que advogam por ambientes que valorizem a diversidade de pensamento e habilidades.

3.5 Inclusão de Neurodivergentes no Mercado de Trabalho: Práticas de Recursos Humanos e Gestão da Diversidade.

Apesar do valor intrínseco de pessoas com TEA e deficiência intelectual no ambiente de trabalho, a sua inclusão ainda encontra barreiras significativas no setor de Recursos Humanos (RH) e na carência de suporte adequado, o que, por sua vez, impacta negativamente o bem-estar desses indivíduos. Contudo, como ressaltam Rufato *et al.* (2024), bem como MACCALI *et al.* (2015), as habilidades singulares desses profissionais podem ser plenamente aproveitadas por meio de adaptações razoáveis e da implementação de práticas inclusivas. Essas medidas são cruciais para uma gestão da diversidade eficaz e para a construção de um ambiente de trabalho verdadeiramente enriquecedor. Essa perspectiva é reforçada pelas discussões de Hill e Turner (2021) sobre os desafios da neurodiversidade no local de trabalho e a necessidade de estratégias proativas para superá-los.

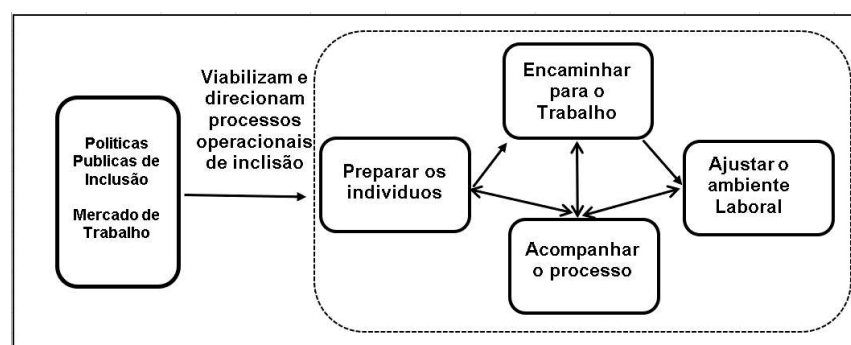
3.6 Desemprego e Inclusão de Pessoas com TEA:

Apesar da existência de políticas de reserva de vagas, a alta taxa de desemprego entre pessoas com TEA persiste como um desafio alarmante no Brasil. Conforme destacado pelo senador Weverton (PDT-MA) durante a discussão de uma lei crucial para a inclusão, aproximadamente 85% dos adultos autistas no país ainda se encontram desempregados. Esse dado, corroborado pela observação de Cunha (2024) sobre os incentivos legislativos para a inclusão, evidencia que a mera existência de leis não garante a inserção efetiva. A realidade de desemprego massivo aponta para a necessidade de ir além da legislação, buscando a conscientização empresarial e a criação de ambientes genuinamente acolhedores, como advogam Bidart e Santos (2021) em sua análise sobre autismo e mercado de trabalho.

O emprego, intrinsecamente ligado à dignidade humana, ainda é um direito distante para muitos indivíduos com TEA no Brasil. Estimativas da Organização Mundial da Saúde (OMS) e do IBGE citadas por Diário Pcd, (2024) indicam que, dos cerca de 2 milhões de pessoas com TEA no país, aproximadamente 85% estão fora do

mercado de trabalho, o que representa um contingente de cerca de 1,7 milhão de desempregados. Diante dessa realidade, a Lei nº 14.992/2024 surge como um avanço significativo, instituindo medidas como feiras de emprego e programas de sensibilização para empregadores, em consonância com a Lei nº 13.667/2018 (que alterou a Lei nº 12.764/2012, aprimorando a política nacional para pessoas com TEA). Embora a legislação brasileira, com a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991, art. 93), já busque garantir a equidade (Brasil, 1991; 2015; 2018; 2024), a efetividade dessas leis depende criticamente de um setor de Recursos Humanos (RH) preparado para promover as adaptações necessárias, conforme argumentado por Silva Talarico *et al.*, (2019) ao discutir a inclusão de adultos com TEA. Um avanço complementar se observa no Projeto de Lei nº 2.630, de 2021b, de autoria do deputado Capitão Fábio Abreu (PSD-PI), já aprovado pela Câmara dos Deputados (Agência Câmara de Notícias, 2024). Este projeto visa instituir a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TDAH, assegurando a esses indivíduos os mesmos direitos conferidos às pessoas com TEA e estabelecendo diretrizes para essa nova política. O substitutivo aprovado, sob a relatoria do deputado Átila Lira (PP-PI) (Agência Câmara de Notícias, 2024), ainda propõe que empresas com mais de 10 mil empregados contem com equipes de RH capacitadas para lidar com pessoas diagnosticadas com TDAH (Agência Câmara De Notícias, 2024; Brasil, 2021). Esse conjunto de legislações demonstra um esforço contínuo para expandir o reconhecimento e a proteção dos direitos de neurodivergentes no ambiente profissional, mas a sua implementação prática exige um comprometimento organizacional e um RH ativo na promoção de uma cultura inclusiva.

Figura 1 – Processo de Inclusão de pessoas com TEA no mercado de Trabalho.



Fonte: Adaptado de Leopoldino e Coelho, com ajustes (2017).

Ao observar a Figura 1 – Processo de Inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, adaptada de Leopoldino e Coelho (2017), percebe-se que a inclusão eficaz vai além da simples admissão, exigindo um processo sistemático, que abrange desde o planejamento da vaga até o acompanhamento contínuo do profissional. O modelo destaca a importância da capacitação de gestores, da adaptação do ambiente e de apoio especializado, assegurando o respeito às necessidades individuais e o desenvolvimento do colaborador. Reforça-se, assim, que a inclusão demanda compromisso institucional, sensibilidade social e uma abordagem técnica adequada (Leopoldino; Coelho, 2017).

Quadro 3 – Processo de Inclusão de pessoas com TEA no mercado de Trabalho;

EMPRESAS	ENTREVISTADOS	IDADE	FORMATAÇÃO	AREA
A	Gabriela	34	Psicologia	Coaching e Treinamento
A	Fernando	50	Psicologia	Coaching e Treinamento
B	Thomas	41	Psicologia	Diversidade
C	Mercedes	56	Psicologia	Recursos Humanos
D	Isabela	36	Ciências da Computação	Desenvolvimento
E	Rosa	52	Economia	Diversidade

Fonte: Adaptado de Basto e Cepellos, com ajustes (2023).

O Quadro 3 apresenta um recorte de entrevistas realizadas com profissionais de diferentes empresas fictícias, como parte de um estudo sobre a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho. A tabela reúne os perfis de seis entrevistados(as), distribuídos por cinco empresas (identificadas de A a E), com idades que variam entre 34 e 56 anos. Observa-se uma predominância de formação em Psicologia, com quatro participantes, além de um profissional com formação em Ciências da Computação e outro em Economia. As áreas de atuação desses profissionais incluem **Coaching e Treinamento**, **Diversidade**, **Recursos Humanos** e **Desenvolvimento**, todas diretamente relacionadas à implementação de práticas inclusivas.

De acordo com Basto e Cepellos (2023), a inclusão de pessoas com TEA nas organizações demanda não apenas a adaptação de processos seletivos, mas também o envolvimento de diferentes áreas da empresa, promovendo uma cultura institucional mais sensível às diferenças. Nesse sentido, a diversidade de formações e setores representados no quadro reforça o caráter interdisciplinar necessário para a construção de ambientes corporativos mais acessíveis, acolhedores e inclusivos.

Quadro 4 – Apresentação das produções científicas, com informações sobre título, autores, ano, objetivos, metodologia e Resultados dos autores.

TÍTULO / AUTOR	OBJETIVO	METODOLOGIA	RESULTADOS
Autismo, neurodiversidade e estigma: perspectivas políticas e de inclusão, (Araújo, Silva e Zan-non 2023)	O objetivo principal do estudo foi analisar como os gestores compreendem e lidam com a inclusão de profissionais autistas em suas organizações. Através de entrevistas com gestores de diferentes empresas, os autores buscaram identificar as percepções, desafios e estratégias adotadas para promover a inclusão.	A metodologia adotada por Araújo, Silva e Zan-non (2023) foi qualitativa, com foco na coleta e análise de entrevistas realizadas com gestores de diferentes organizações, visando compreender suas percepções e ações quanto à inclusão de pessoas com TEA no ambiente de trabalho. Embora o estudo não se baseie em uma coleta direta de dados de uma população ampla, ele se apoia em uma análise teórica e contempla grupos centrais como pessoas com TEA, seus familiares, pesquisadores, profissionais da área e a sociedade em geral, buscando promover a conscientização sobre a neurodiversidade e a necessidade de transformar a compreensão e abordagem do autismo.	Os autores investigam as percepções e ações de gestores quanto à inclusão de pessoas com TEA no ambiente de trabalho, destacando a crescente prevalência do TEA no Brasil, conforme dados de um estudo-piloto de 2011, e sua etiologia multifatorial, envolvendo aspectos neurobiológicos, ambientais e genéticos. Os resultados indicam que, apesar do reconhecimento da importância da inclusão, muitos gestores ainda enfrentam dificuldades na implementação de medidas eficazes, sendo os principais desafios a falta de conhecimento sobre o TEA, a necessidade de adaptações no ambiente laboral e a superação de preconceitos. Por outro lado, foram identificadas iniciativas positivas, como programas de treinamento e a promoção de uma cultura organizacional mais inclusiva.
Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores, (Basta e Cepellos 2023)	Identificar quais são as percepções e ações para inclusão, do ponto de vista de gestores, de pessoas com TEA nas organizações	A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, utilizando entrevistas semiestruturadas com seis gestores executivos de empresas nacionais e estrangeiras que contratam profissionais com TEA. Os dados obtidos foram analisados por meio da análise temática, permitindo a identificação de padrões e temas recorrentes nas falas dos participantes, com o objetivo de compreender as percepções e práticas relacionadas à inclusão de pessoas com TEA no ambiente corporativo.	O artigo adota uma perspectiva crítica sobre a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho brasileiro, destacando que influenciados por estereótipos nas percepções dos gestores, embora essas percepções tendam a mudar positivamente com a convivência. Os autores ressaltam a escassez de ações efetivas de inclusão nas organizações e a limitada produção acadêmica nacional e internacional sobre o tema, indicando a necessidade de mais estudos empíricos. Identificou iniciativas como a criação de uma cultura organizacional inclusiva, o acompanhamento contínuo por intermediadores e a atenção à saúde dos profissionais com TEA, mas conclui que, no contexto brasileiro, tais ações ainda são incipientes e requerem avanços significativos.
TÍTULO / AUTOR	OBJETIVO	METODOLOGIA	RESULTADOS
A Inclusão No	O artigo analisou a produ-		O estudo revelou uma produção acadêmica limitada

Mercado De Trabalho De Adultos Com Transtorno Do Espectro Do Autismo: Uma Revisão Bibliográfica (Silva Talarico Et. Al., 2019)	ção acadêmica de 2010 a 2019 sobre a inclusão de adultos autistas no mercado de trabalho, constatando uma falta de estudos que detalhem experiências práticas.	Revisão bibliográfica.	entre 2010 e 2019 sobre a inclusão prática de adultos autistas no mercado de trabalho. Artigos encontrados apontam para a necessidade urgente de maior sensibilização dos empregadores, disseminação de informações sobre o TEA e implementação de políticas de inclusão nas empresas, além do crucial apoio familiar.
Autismo E Mercado De Trabalho: A Percepção Do Autista Sobre Suas Competências Profissionais; (Bidart; Santos, 2022.)	Investigar a percepção de adultos com TEA sobre suas competências profissionais específicas e como essas podem ser estimuladas para beneficiar as organizações.	A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, realizando doze entrevistas com adultos diagnosticados com TEA, todos maiores de 18 anos, inseridos no mercado de trabalho e residentes no Brasil. As entrevistas foram entre setembro e novembro de 2020, utilizando plataformas digitais como Messenger, WhatsApp, Instagram, Zoom, StreamYard e Google Meets, devido às restrições impostas pela pandemia de COVID-19. A análise dos dados coletados foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo.	Os participantes destacaram características como atenção aos detalhes, foco, empenho, baixa distração e entusiasmo por aprender como pontos fortes em seu desempenho profissional. Além disso, enfatizaram a importância de feedbacks organizacionais e avaliações de desempenho para melhor compreender e aproveitar suas habilidades específicas. A pesquisa também evidenciou a necessidade de as empresas conhecerem as particularidades de seus funcionários com TEA, promovendo adaptações no ambiente de trabalho e evitando julgamentos e sobrecargas.
O TDAH: Entre As Funções, Disfunções E Otimização Da Atenção, (Caliman, 2008).	O objetivo do estudo é promover um debate responsável sobre o TDAH nas áreas psicológica, médica e educacional, reconhecendo a legitimidade do diagnóstico, mas destacando a importância de uma análise crítica para o aprimoramento das práticas e políticas de saúde.	A pesquisa é de natureza qualitativa e bibliográfica, com base em autores que discutem o TDAH sob uma perspectiva crítica. O artigo de Caliman (2008) foi utilizado como principal referência teórica, sendo analisado por meio de leitura interpretativa, com foco na compreensão das implicações sociais e institucionais do diagnóstico do TDAH	A análise do artigo de Caliman (2008) evidenciou que o diagnóstico de TDAH está inserido em um contexto social que valoriza a produtividade, a atenção constante e o autocontrole. A autora aponta que a crescente medicalização e judicialização do transtorno reflete um modelo de sociedade que exige desempenho idealizado dos indivíduos. O estudo revela que, embora o diagnóstico tenha legitimidade, é necessário um debate mais crítico e interdisciplinar para evitar estigmatizações e garantir práticas de saúde e educação mais inclusivas e eficazes.

A análise do quadro 4 revela que a maioria dos estudos possui abordagem qualitativa ou bibliográfica, focando na inclusão de pessoas com TEA e TDAH no trabalho. Observa-se um crescente interesse em combater estigmas e adaptar organizações, embora haja carência de pesquisas empíricas. Destaca-se o papel dos gestores e do RH na promoção de ambientes inclusivos e na implementação de políticas que valorizem a diversidade neurocognitiva. A reflexão de Caliman (2008) complementa a discussão ao abordar o impacto dos diagnósticos e da produtividade na inserção de indivíduos com TDAH.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A conclusão deste estudo enfatiza a necessidade urgente de superar as barreiras enfrentadas por profissionais neuroatípicos no mercado de trabalho, desde processos seletivos inadequados até a falta de suporte e ambientes não adaptados. A implementação de políticas inclusivas e a sensibilização organizacional são cruciais não apenas por equidade, mas para construir ambientes corporativos mais ricos e inovadores.

Os resultados obtidos fornecem uma base para futuras pesquisas e para o desenvolvimento de estratégias de inclusão mais eficazes no mercado de trabalho, considerando que nem todas as empresas estão dispostas ou preparadas para realizar as adaptações necessárias.

A valorização das diferenças neurológicas transcende a mera conformidade com regulamentações; ela catalisa a criatividade, a resolução de problemas sob novas perspectivas e o aprimoramento da cultura organizacional como um todo. A neurodiversidade impulsiona a criatividade e a resiliência organizacional.

O diagnóstico do TDAH, assim como de outros transtornos do neurodesenvolvimento, está profundamente relacionado a um modelo de sociedade que valoriza a atenção plena, o autocontrole e a produtividade ininterrupta. Esse cenário contribui para a estigmatização de indivíduos neuroatípicos no ambiente de trabalho, especialmente no que diz respeito às expectativas de desempenho e comportamento padronizado.

No contexto da inclusão profissional, essa perspectiva crítica permite refletir sobre os desafios enfrentados pelo setor de Recursos Humanos ao lidar com neurodiversidade. A medicalização excessiva, o uso do diagnóstico como critério de exceção ou privilégio, e a falta de compreensão sobre o potencial desses profissionais revelam a urgência de práticas mais humanizadas e inclusivas nas políticas de contratação e gestão. Assim, o estudo contribui para repensar a forma como o mercado de trabalho acolhe e integra pessoas neuroatípicas, incentivando uma abordagem menos patologizante e mais centrada na diversidade humana.

5. AGRADECIMENTOS

Registro meus sinceros agradecimentos a Banca, minha orientadora, PHD Adriana Sierra A. A. Barbosa, aos docentes e orientadores da FATEC Bauru – SP, cuja expertise, direcionamento e apoio foram imprescindíveis para a realização desta pesquisa, a dedicação e os ensinamentos transmitidos são cruciais para o desenvolvimento deste trabalho acadêmico.

Reconheço e agradeço a valiosa colaboração dos meus colegas da turma GH. A troca de ideias, o incentivo mútuo e o apoio constante foram fundamentais para o avanço e a qualidade desta pesquisa, em especial às colegas de turma Ana Lis Rodrigues Dias, Ana Paula de Oliveira e Fabiane Vespoli Pacheco.

Agradeço, principalmente, a Deus e a toda a minha família que sempre me apoiaram. Em especial agradeço ao meu esposo Alessandro Moreno Barbosa, aos meus filhos Kallel e Mickael, e à minha nora Natália. Expresso meu profundo reconhecimento pelo suporte emocional e pela compreensão demonstrada durante todo o percurso desta investigação. O apoio familiar foi um pilar essencial para a concretização deste artigo.

6. REFERÊNCIAS

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Projeto de Lei 2630/21 equipara transtorno do déficit de atenção a deficiência, para efeitos legais**. Publicado em: 14 jan. 2022a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/844572-projeto-equipara-transtorno-do-deficit-de-atencao-a-deficiencia-para-efeitos-legais/>. Acesso em: 21 mar. 2025.

AGÊNCIA SENADO. **Lei nº 14.992, de 3 de outubro de 2024**. Altera a Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018, para estabelecer medidas que favoreçam a inserção de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho. Publicado em: 3 out. 2024. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2024/lei-14992-3-outubro-2024-796431-publicacaooriginal-173278-pl.html>. Acesso em: 21 abr. 2025

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed Editora, 2013.

ARAÚJO, A. G. R.; SILVA, M. A. da; ZANON, R. B. Autismo, Neurodiversidade e Estigma: Perspectivas Políticas e de Inclusão. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 27, p. e247367, 2023. DOI: 10.1590/1678-4642202323247367. Acesso em: 20 mar. 2025.

BARGHOUTI, M. A.; ZWICKER, J.; AL-MOHAMMED, A.; STROUD, A. The impact of neurodiversity on employment: A review of practices. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v. 50, n. 3, p. 201-210, 2019. DOI: 10.3233/JVR-180980. Acesso em: 23 mar. 2025.

BASTO, A. T. O. DA S.; CEPellos, V. M Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 21, n. 1, p. e2022-0061, 2023.

BIDART, H. T.; SANTOS, C. A. da S. Autismo e mercado de trabalho: a percepção do autista sobre suas competências profissionais. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 21, n. 60, p. 114-141, 2022. DOI: 10.5752/P.1984-6606.2021v21n60p114-141. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/economiaegestao/article/view/25894>. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.213, art. 93 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 28 dez. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 27 abr. 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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a prestação de serviços na condição de trabalhador temporário.* *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 18 maio 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13667.htm. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.977, de 8 de janeiro de 2020. Altera a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, para instituir a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 jan. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13977.htm. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.254, de 30 de novembro de 2021. Dispõe sobre o acompanhamento integral para educandos com dislexia, Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) ou outros transtornos de aprendizagem. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2025a. Disponível em: L14254; <https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pl-1628-2025>. Acesso em: 21 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.992, de 3 de outubro de 2024. Altera a Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018, para estabelecer medidas que favoreçam a inserção de pessoas com transtorno do. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 4, 4 out. 2024. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2024/lei-14992-3-outubro-2024-796431-publicacaooriginal-173278-pl.html>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. Projeto de Lei nº 2.630, de 2021. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH). *Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 2021b. Disponível em: <https://psdcamara.org.br/comissao-aprova-politica-de-protecao-aos-direitos-das-pessoas-com-tdah/#:~:text=A%20Comiss%C3%A3o%20de%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20da%20C%C3%A2mara%20dos%20Deputados,Transtorno%20do%20D%C3%A9ficit%20de%20Aten%C3%A7%C3%A3o%20com%20Hiperatividade%20%28TDAH%29;> Acesso em: 21 mar. 2025.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4.324, de 2021. Dispõe sobre o diagnóstico precoce e o atendimento especializado à pessoa com TDAH no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). *Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 2021c. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=222016; Acesso em: 21 mar. 2025.

CALIMAN, L. V. O TDAH: entre as funções, disfunções e otimização da atenção. **Psicologia em Estudo**, v. 13, n. 3, p. 559–566, jul. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/dMWSQRntTwZwHpXBTswQHhv/>. Acesso em: 20 abr. 2025.

CAMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei nº 4.324, de 7 de dezembro de 2021. **Dispõe sobre o diagnóstico precoce e o atendimento especializado à pessoa com Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) no âmbito do Sistema**

Único de Saúde (SUS) do Ministério da Saúde e dá outras providências. Apensado ao PL 2630/2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2310762>. Acesso em: 21 abr. 2025.

CUNHA, M., Plenário aprova incentivos para pessoas autistas no mercado de trabalho. **Rádio Senado**, 28 ago. 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2024/08/28/plenario-votara-incentivos-para-pessoas-autistas-no-mercado-de-trabalho#:~:text=Weverton%20%22aproximadamente%2085%25%20dos,autista%20no%20Brasil%20est%C3%A3o%20desempregados>. Acesso em: 20 abr. 2025.

DIÁRIO PcD. **Advogada destaca direitos do profissional com autismo.** 5 abr. 2024. Disponível em: <https://diariopcd.com.br/2024/04/05/advogada-destaca-direitos-do-profissional-com-autismo/>. Acesso em: 25 abr. 2025.

GRANDIN, Temple. *O cérebro autista: pensando através do espectro*. 2. ed. São Paulo: GMT, 2020.

HILL, J.; TURNER, S. The challenges of neurodiversity in the workplace: A guide for employers. **Journal of Employment and Disability**, v. 18, n. 1, p. 45-56, 2021. Acesso em: 23 mar. 2025.

IBICT – Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia. **Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações** – BDTD. Brasília, DF: IBICT, [s.d.]. Disponível em: <https://bdtd.ibict.br/>. Acesso em: 24 maio 2025.

LEOPOLDINO, M. L.; COELHO, V. A. **Inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho: subsídios para a construção de políticas públicas.** In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM EDUCAÇÃO EM CIÊNCIAS, 10., 2017, Belo Horizonte. Anais [...]. Belo Horizonte: ABRAPEC, 2017. Acesso em: 23 mar. 2025

MACCALI, N.; KUABARA, P. S. S.; TAKAHASHI, Adriana Roseli Wunsch. AS Práticas De Recursos Humanos Para A Gestão Da Diversidade: A Inclusão De Deficientes Intelectuais Em Uma Federação Pública Do Brasil. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 2, p. 157–187, mar. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/2418>. Acesso em: 23 mar. 2025.

MELICIO, R.K. I. S. da C.; VENDRAMETTO, O. **Autista no Mercado de Trabalho**. São Paulo: Blucher, 2021. p. 15-16.

ROBISON, J. E. Neurodiversity in the workplace: A guide to building inclusive employment environments. **Autism and Employment**, v. 14, n. 2, p. 74-86, 2019.

RUFATO, F. D SAUERRESSIG, L. A.; SILVA, L. A. A. M.da; *et al.* O transtorno do espectro autista na vida adulta e sua relação no mercado de trabalho. **Revista Sociedade Científica**, v. 7, n. 1, p. 2089-2108, 2024.

SILVA TALARICO, M. V. T. da; PEREIRA, A. C. dos S.; GOYOS, A. C. de N. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial**, v. 32, n. 1, p. 1-19, dez. 2019. DOI: 10.5902/1984686X39795. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=313158902120>; Acesso em: 18 abr. 2025.

SINGER, J., Neurodiversity,: The new paradigm of autism and employment. **Journal of Autism and Developmental Disorders**, v. 46, n. 5, p. 1329-1340, 2016. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/01492063231193362>; Acesso em: 20 mar. 2025

TREFFERT, D. A. The savant syndrome: an extraordinary condition. A synopsis: past, present, future. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, v. 364, n. 1522, p. 1351–1357, 2009. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2677584/>. Acesso em: 27 abr. 2025.