

**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE MAUÁ**

GUILHERME DOS ANJOS FARIAS

LUÍSA LOURENÇO SOUZA

LUNA ANGELINA FASIOLI

**INCLUSÃO E DESENVOLVIMENTO DAS PESSOAS COM TRANSTORNO DO  
ESPECTRO AUTISTA (TEA) NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Mauá – SP

Dezembro/2025

**GUILHERME DOS ANJOS FARIAS**

**LUÍSA LOURENÇO SOUZA**

**LUNA ANGELINA FASIOLI**

**INCLUSÃO E DESENVOLVIMENTO DAS PESSOAS COM TRANSTORNO DO  
ESPECTRO AUTISTA (TEA) NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Trabalho de conclusão de curso  
apresentado a Escola Técnica Estadual  
de Mauá como requisito para a obtenção  
do título de técnico em Administração.

Orientadora do projeto: Prof.<sup>a</sup> Elisangela  
Ribeiro

Mauá – SP

Dezembro/2025

GUILHERME DOS ANJOS FARIAS

LUÍSA LOURENÇO SOUZA

LUNA ANGELINA FASIOLI

TÍTULO DO PROJETO  
INCLUSÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO  
ESPECTRO AUTISTA (TEA) NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Trabalho de conclusão de curso  
apresentado a Escola Técnica Estadual  
de Mauá como requisito para a obtenção  
do título de técnico em Administração.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado e aprovado em: 02/12/2025.

Banca examinadora:

---

Profª. Ma. Elisângela Aparecida Ribeiro, ETEC de Mauá – Orientadora

---

Prof. Cláudia Emanoela Bonfim, ETEC de Mauá – Avaliador

---

Prof. Ricardo Xavier, ETEC de Mauá – Avaliador

## DEDICATÓRIA

“Eu dedico este trabalho à minha família, que sempre cuidou de mim e me incentivou a nunca desistir do que acredito ser uma das coisas mais importantes para mim: meus estudos e meu futuro como cidadão e profissional administrador. Também dedico a todos os meus amigos de formação, que me apoiaram e me alegraram durante todos os dias desses seis semestres de aprendizado. A todas essas pessoas, demonstro minha gratidão e carinho.”

– GUILHERME DOS ANJOS FARIAS

Dedico este trabalho a todos que caminharam ao meu lado durante esta jornada — pelo apoio, pela paciência e pela força que me permitiram chegar até aqui.

– LUÍSA LOURENÇO SOUZA

Agradeço profundamente à minha família, que sempre incentivou minha busca por conhecimento e me acompanhou em cada etapa da minha formação.

Em especial, agradeço à minha mãe, que, sendo uma pessoa autista, me criou com imensa dedicação, saúde e amor. Sua trajetória inspira não apenas este trabalho, mas também minha compreensão sobre a importância da inclusão verdadeira e do reconhecimento das potencialidades das pessoas no espectro autista.

À ela, meu amor, admiração e gratidão eterna.

– LUNA ANGELINA FASIOLI

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos aos Professores da ETEC de Mauá pela dedicação e ensinamentos transmitidos que permitiram que o trabalho fosse realizado; aos nossos amigos que contribuíram com materiais de pesquisa, que possibilitaram que nós conseguíssemos finalizar este trabalho.

“Nada sobre nós, sem nós”.

LEMA DO MOVIMENTO PCD

## RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso aborda a inserção e inclusão das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho brasileiro, analisando as barreiras, avanços e possibilidades de transformação social a partir de práticas mais humanizadas. A pesquisa combina revisão bibliográfica e entrevistas com profissionais autistas, psicólogos e gestores, buscando compreender de forma ampla os desafios enfrentados e as estratégias mais eficazes para uma inclusão real. Os resultados mostram que, apesar do crescimento das discussões sobre diversidade, a adaptação das empresas ainda é limitada por falta de preparo, preconceito e desconhecimento sobre o tema. Muitas ações existentes permanecem superficiais, sem promover de fato a integração e o desenvolvimento profissional das pessoas com TEA.

Como resposta a essa realidade, o grupo desenvolveu um programa de adaptabilidade empresarial, com o objetivo de orientar organizações na criação de ambientes de trabalho mais acessíveis, processos seletivos inclusivos e capacitação de equipes. A proposta inclui práticas de sensibilização, acompanhamento psicológico, uso de tecnologias assistivas e mentorias internas, voltadas tanto ao bem-estar dos colaboradores autistas quanto à valorização da diversidade como um diferencial organizacional. O projeto se diferencia por propor uma abordagem prática, realista e de impacto social, capaz de contribuir para uma inclusão mais efetiva e sustentável. Conclui-se que a inclusão profissional de pessoas com TEA requer comprometimento coletivo, empatia e programas estruturados que transformem o espaço de trabalho em um ambiente verdadeiramente inclusivo.

Palavras-chave:

Inclusão. Mercado de Trabalho. Autismo. Diversidade. Adaptabilidade.

## **ABSTRACT**

This Final Course Project addresses the insertion and inclusion of people with Autism Spectrum Disorder (ASD) in the Brazilian labor market, analyzing the barriers, progress, and possibilities for social transformation through more humanized practices. The research combines bibliographic review and interviews with autistic professionals, psychologists, and managers, aiming to broadly understand the challenges faced and the most effective strategies for real inclusion. The results show that, despite the growing discussions about diversity, corporate adaptation is still limited due to lack of preparation, prejudice, and lack of knowledge about the topic. Many existing actions remain superficial, failing to truly promote the integration and professional development of people with ASD.

As a response to this reality, the group developed a business adaptability program designed to guide organizations in creating more accessible workplaces, inclusive recruitment processes, and staff training. The proposal includes awareness practices, psychological support, assistive technologies, and internal mentoring, focusing both on the well-being of autistic employees and on valuing diversity as an organizational strength. The project stands out for presenting a practical, realistic, and socially impactful approach capable of contributing to more effective and sustainable inclusion. It concludes that the professional inclusion of people with ASD requires collective commitment, empathy, and structured programs that transform workplaces into truly inclusive environments.

Keywords: Inclusion. Labor Market. Autism. Diversity. Adaptability.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

TEA – Transtorno do Espectro Autista

CID-11 – Classificação Internacional de Doenças (11ª edição)

DSM-5 – Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (5ª edição)

LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais

CAA – Comunicação Aumentativa e Alternativa

USA – United States of America

RH – Recursos Humanos

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	14
1.1 Teoria científica da administração .....	14
1.2 Teoria Clássica da Administração .....	14
1.3 Teoria da Burocracia.....	14
1.4 Teoria das Relações Humanas.....	15
1.5 Teoria Comportamental.....	15
1.6 Teoria Sistêmica.....	16
1.7 Teoria Contingencial.....	16
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	14
2.1 Compreensão Do Transtorno Do Espectro Autista (TEA) .....	14
2.2 Aspectos Legais e Políticas Públicas .....	17
2.3 Inclusão da pessoa com TEA no Mercado de Trabalho.....	20
2.3.1 Tecnologias Assistivas e Ferramentas de Suporte.....	35
2.3.2 Políticas Internas de Inclusão.....	38
<b>3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	14
<b>4. DESENVOLVIMENTO</b> .....	14
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	24
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	26
<b>APÊNDICES</b> .....	28
<b>1. ENTREVISTA</b> .....	28
<b>BRUNA, 31 ANOS</b> .....	28
<b>GABRIELLI AGUIAR, 19 ANOS</b> .....	14
<b>MÁRCIA MIARI, 20 ANOS</b> .....	14
<b>NATÁLIA ARAÚJO FERREIRA ,30 ANOS</b> .....	19
<b>SERAFIM LISSA KOGA</b> .....	27
<b>ANEXOS</b> .....	53



## INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem se consolidado como uma pauta de crescente relevância nas últimas décadas, especialmente quando se trata de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Apesar dos avanços sociais e legislativos - como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), que assegura direitos fundamentais a esse público - a inclusão profissional de pessoas com TEA ainda enfrenta barreiras significativas tanto no Brasil quanto em outros países. Na prática, muitas dessas iniciativas se limitam a políticas superficiais, que pouco contribuem para uma integração plena e efetiva (SILVA, 2018).

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição neurológica caracterizada por dificuldades persistentes na comunicação, na interação social e por padrões comportamentais restritos ou repetitivos. Suas manifestações variam amplamente entre os indivíduos, podendo apresentar-se desde quadros mais graves até formas mais leves e sutis. Essa diversidade de manifestações reforça a importância de compreender o TEA como um espectro, no qual cada pessoa possui características e necessidades específicas que demandam abordagens individualizadas no processo de inclusão e adaptação social e profissional.

Essa diversidade de manifestações torna a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho um desafio ainda mais complexo, pois o ambiente profissional demanda estratégias individualizadas. O que se mostra eficaz para um indivíduo pode não ser adequado para outro. A ausência de compreensão por parte das empresas sobre essas especificidades reforça estigmas e perpetua processos de exclusão (GOMES, 2020). A resistência das organizações e da sociedade em acolher a diversidade neuropsiquiátrica está diretamente relacionada à falta de conhecimento sobre as potencialidades dos indivíduos com TEA, restringindo o pleno reconhecimento de suas competências.

O histórico de exclusão profissional dessas pessoas no Brasil revela dificuldades persistentes tanto no setor público quanto no privado. Muitas empresas

ainda não reconhecem adequadamente o potencial dos profissionais com TEA e, como consequência, limitam-se a práticas inclusivas superficiais, que pouco impactam a realidade desses indivíduos. Além disso, a ausência de políticas consistentes de capacitação - como treinamentos sobre o transtorno, adaptações no ambiente de trabalho e medidas que estimulem a inclusão social e profissional - representa um entrave significativo para a efetividade do processo (SOUZA, 2019).

No que se refere aos níveis de suporte, os indivíduos com TEA podem ser classificados em três graus: leve, moderado e severo. Essa classificação orienta as necessidades específicas em diferentes contextos. No nível leve, as dificuldades sociais tendem a ser sutis, e o desempenho profissional pode ser satisfatório mediante suporte adequado. No nível moderado, os desafios de comunicação e interação são mais perceptíveis, demandando adaptações estruturais e relacionais. Já no nível severo, os déficits de comunicação são mais graves, exigindo acompanhamento contínuo e maiores recursos de apoio (FERREIRA & SILVA, 2021).

A exclusão social e profissional de pessoas com TEA gera impactos que vão além da experiência individual, refletindo em desigualdades estruturais na sociedade. Ao deixar de incluir esses indivíduos no mercado de trabalho, perpetua-se a negação de seus direitos de cidadania e limita-se o aproveitamento de competências frequentemente valiosas, como atenção aos detalhes, perseverança e desempenho técnico em determinadas áreas (COSTA, 2022).

Dessa forma, estudar a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho brasileiro é uma necessidade urgente, sobretudo diante da crescente valorização da diversidade no ambiente corporativo. Para que a inclusão seja efetiva, não basta adotar medidas pontuais: é fundamental implementar estratégias concretas que superem as barreiras ainda presentes, como a falta de sensibilização das empresas, a ausência de programas de recrutamento adaptados e a inadequação dos ambientes de trabalho (MARTINS, 2019).

Este trabalho, portanto, tem como objetivo analisar os desafios e avanços relacionados à inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho brasileiro,

propondo medidas para uma inclusão mais efetiva. Busca-se discutir o papel das empresas, do governo e da sociedade civil na construção de ambientes de trabalho inclusivos, destacando a importância da adaptação organizacional às necessidades específicas desses profissionais (PEREIRA & ALMEIDA, 2021).

Entre as soluções possíveis, destacam-se a implementação de processos seletivos acessíveis, treinamentos de sensibilização e capacitação para equipes, além de adaptações estruturais que favoreçam a integração. Embora tais iniciativas já representem avanços, ainda se mostram insuficientes diante da complexidade do tema. Persistem estigmas relacionados à suposta falta de competitividade de pessoas com TEA em funções que demandam intensa interação social, mesmo quando há evidências de que esses profissionais podem apresentar desempenhos excepcionais em tarefas que exigem concentração, repetição e atenção aos detalhes.

A inclusão efetiva demanda o compromisso das empresas em adaptar não apenas tecnologias, mas também processos internos e relações de trabalho. Isso envolve criar ambientes de apoio psicológico contínuo, mentorias personalizadas e políticas de flexibilidade de horários. Ademais, é essencial que os processos seletivos sejam adaptados, considerando as dificuldades sociais e comunicativas de muitos indivíduos com TEA, de modo a garantir igualdade de condições no acesso às oportunidades.

Apesar de existirem iniciativas isoladas de sucesso, a falta de integração entre elas e a insuficiência de políticas públicas consistentes ainda constituem grandes obstáculos. Diante desse cenário, surge o seguinte problema de pesquisa: quais são as principais barreiras e avanços na inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho brasileiro?

O objetivo deste trabalho é analisar a realidade da empregabilidade e desempregabilidade de pessoas com TEA no contexto brasileiro, com foco nas barreiras e avanços relacionados à inclusão profissional. Os objetivos específicos deste estudo são:

- ✓ Identificar os principais desafios enfrentados pelas pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, como a falta de informações sobre o transtorno e a resistência das empresas em adotar práticas adaptativas.
- ✓ Analisar as limitações das políticas públicas em vigor voltadas à inclusão de pessoas com TEA no contexto profissional; compreender as dificuldades da sociedade, especialmente no ambiente corporativo, em acolher de forma equitativa e respeitosa a diversidade neuropsiquiátrica.
- ✓ Propor estratégias que promovam a inclusão efetiva e o desenvolvimento profissional das pessoas com TEA, contribuindo para a construção de ambientes de trabalho mais acessíveis e inclusivos.

Nesse sentido, também será explorado o conjunto de boas práticas que podem viabilizar uma inclusão sustentável, como a implementação de processos seletivos mais inclusivos, a adaptação dos ambientes às necessidades sensoriais e sociais e o fortalecimento de culturas organizacionais que valorizem a diversidade. O trabalho ainda examinará o papel do Estado e de instituições de apoio, com ênfase na aplicação da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Lei nº 12.764/2012), instrumentos fundamentais para a promoção da igualdade de oportunidades.

A escolha do tema “Inclusão e Desenvolvimento de Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no Mercado de Trabalho Brasileiro” justifica-se pela urgência em aprofundar a compreensão acerca de como promover a integração efetiva desses indivíduos em contextos profissionais. Apesar dos avanços legislativos e de uma maior conscientização pública, a inclusão de pessoas com TEA ainda enfrenta entraves expressivos. Nesse cenário, a diversidade neuropsiquiátrica deve ser reconhecida não como limitação, mas como oportunidade, permitindo que empresas aproveitem talentos.

A relevância desta pesquisa reside em analisar como as empresas podem aprimorar suas práticas, tornando-se mais inclusivas, acolhedoras e respeitosas.

Ambientes de trabalho que compreendem as necessidades de pessoas com TEA são, ao mesmo tempo, mais justos e mais eficientes. Ademais, a inclusão desse público não deve ser vista apenas como obrigação legal, mas como oportunidade de fortalecimento da performance organizacional e de enriquecimento da cultura corporativa.

Dessa forma, o presente estudo busca não apenas identificar os desafios da inclusão de pessoas com TEA, mas também propor soluções práticas para que empresas e instituições adotem políticas efetivas, gerando benefícios mútuos para indivíduos e sociedade.

No campo metodológico, a pesquisa adota abordagens qualitativa e quantitativa, visando uma análise ampla da realidade investigada. A abordagem qualitativa permitirá explorar em profundidade as experiências de pessoas com TEA, assim como as percepções de gestores e especialistas envolvidos em programas de inclusão. Já a abordagem quantitativa oferecerá dados objetivos que possibilitam dimensionar a extensão do problema, identificar padrões e realizar comparações. A combinação das duas abordagens garante maior consistência e confiabilidade aos resultados.

Como procedimento técnico, serão realizadas entrevistas semiestruturadas com três grupos distintos: profissionais diagnosticados com TEA inseridos no mercado de trabalho, psicólogos especializados no tema e recrutadores ou gestores responsáveis por iniciativas de inclusão em empresas. O roteiro de perguntas abertas favorecerá a coleta de relatos detalhados e ricos em conteúdo. A seleção dos participantes ocorrerá por amostragem por conveniência, considerando disponibilidade e acessibilidade. Estima-se entrevistar aproximadamente 3 profissionais com TEA e 5 recrutadores ou gestores de inclusão.

Os dados coletados serão analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, que permitirá a categorização e interpretação dos principais temas emergentes, identificando padrões, dificuldades e boas práticas.

A estrutura deste trabalho contempla três partes, além da introdução e das considerações finais. A primeira parte traz uma contextualização teórica sobre o

TEA, suas características e desafios sociais. A segunda discute a legislação e as políticas públicas voltadas à inclusão, com ênfase nas iniciativas relacionadas ao mercado de trabalho. A terceira apresenta a análise dos dados obtidos na pesquisa bibliográfica e nas entrevistas, examinando os principais desafios e estratégias de inclusão. Por fim, as considerações finais apresentam as conclusões do estudo, além de sugestões para futuras pesquisas e recomendações práticas.

## **1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **1.1 Teoria científica da administração**

A Teoria Científica da Administração, desenvolvida por Frederick Taylor no início do século XX, revolucionou a forma como as organizações estruturam suas operações. Seu enfoque principal estava na eficiência operacional, buscando maximizar a produtividade por meio da análise científica das tarefas.

"O objetivo da administração científica era eliminar desperdícios e perdas de tempo, tornando o trabalho mais eficiente e produtivo". Chiavenato (2014, p. 58).

Taylor (1911) propôs a substituição dos métodos empíricos e informais de trabalho por processos padronizados, eliminando o desperdício e otimizando o tempo. Ele introduziu conceitos como a divisão do trabalho, a seleção científica dos trabalhadores e a ênfase na especialização, garantindo que cada funcionário desempenhasse a função na qual tivesse melhor desempenho. Além disso, desenvolveu o sistema de pagamento por incentivo, no qual os trabalhadores mais produtivos recebiam melhores remunerações, estimulando a competitividade e o desempenho.

A Teoria Científica influenciou profundamente a linha de produção industrial, sendo aplicada por Henry Ford na criação da produção em massa e no modelo de linha de montagem, revolucionando a manufatura. No entanto, a teoria também recebeu críticas, especialmente por tratar os trabalhadores de forma mecânica, ignorando fatores psicológicos e sociais que impactam sua produtividade.

## **1.2 Teoria Clássica da Administração**

Henri Fayol foi o responsável por consolidar a Teoria Clássica da Administração, trazendo uma abordagem estruturalista para a gestão organizacional. Seu modelo se baseia na definição de funções administrativas essenciais: planejar, organizar, comandar, coordenar e controlar. Essas funções são fundamentais para o funcionamento das organizações e influenciam a administração moderna até hoje.

Fayol também estabeleceu princípios administrativos que orientam a gestão eficiente, como a divisão do trabalho, a autoridade e responsabilidade, a unidade de comando, a disciplina e a hierarquia.

"Fayol enfatizava a necessidade de princípios administrativos bem definidos para garantir a eficácia das organizações, estabelecendo diretrizes que ainda são utilizadas na administração contemporânea". Maximiano (2012, p. 94)

Diferente de Taylor, que focava na produtividade da linha de produção, Fayol se preocupava com a administração como um todo, incluindo a estrutura organizacional e a hierarquia. Seu modelo foi amplamente adotado em empresas e instituições públicas, sendo considerado um dos alicerces da administração moderna.

## **1.3 Teoria da Burocracia**

Max Weber introduziu a Teoria da Burocracia como uma resposta à necessidade de um modelo administrativo que garantisse previsibilidade e eficiência. Ele propôs uma estrutura baseada em normas e regulamentos formais, com uma hierarquia bem estabelecida e papéis claramente definidos.

A burocracia de Weber se baseia na hierarquia formal, na impessoalidade das decisões e na padronização de regras, garantindo que as organizações funcionem de maneira estruturada e previsível.

“A burocracia representa a forma mais racional de dominação, pois se baseia na legalidade, na hierarquia e na impessoalidade para garantir previsibilidade e eficiência nas decisões administrativas”. Weber (1999, p. 150)

Embora a burocracia tenha trazido ordem e eficiência, sua rigidez e excesso de formalidades foram criticados por dificultar a flexibilidade e a inovação nas organizações.

#### **1.4 Teoria das Relações Humanas**

Em contraposição às abordagens mecanicistas das teorias anteriores, a Teoria das Relações Humanas, desenvolvida por Elton Mayo, trouxe um olhar humanizado para a administração. Seus estudos, conhecidos como Experimentos de Hawthorne, demonstraram que fatores como satisfação, moral e relações interpessoais impactam diretamente na produtividade dos trabalhadores.

O experimento revelou que o comportamento humano no trabalho não é determinado apenas por incentivos salariais, mas também por fatores sociais e psicológicos.

"Os experimentos de Hawthorne revelaram que os aspectos sociais e psicológicos têm um impacto significativo na motivação e no desempenho dos funcionários". Chiavenato (2014, p. 134)

Com isso, a administração passou a valorizar elementos como comunicação, liderança, motivação e trabalho em equipe, trazendo um novo paradigma para as relações de trabalho.

#### **1.5 Teoria Comportamental**

A Teoria Comportamental, representada por Herbert Simon e Douglas McGregor, aprofundou a compreensão sobre a tomada de decisões e a motivação dos funcionários. Simon introduziu o conceito de racionalidade limitada, que sugere

que os gestores nem sempre têm acesso a todas as informações para tomar decisões totalmente racionais.

McGregor, por sua vez, desenvolveu as Teorias X e Y, que descrevem diferentes formas de percepção dos trabalhadores. Enquanto a Teoria X pressupõe que os funcionários são preguiçosos e necessitam de supervisão rígida, a Teoria Y defende que os trabalhadores são criativos e motivados quando possuem liberdade e autonomia. Essas concepções influenciam a forma como as empresas estruturam sua cultura organizacional e suas políticas de gestão de pessoas.

### **1.6 Teoria Sistêmica**

A Teoria Sistêmica, formulada por Ludwig von Bertalanffy, trouxe uma abordagem inovadora ao considerar as organizações como sistemas abertos, interdependentes e em constante interação com o ambiente externo.

Essa abordagem destaca que as empresas não operam de forma isolada, mas dependem de variáveis externas e internas para sobreviver.

"A visão sistêmica da administração considera a organização como um conjunto de partes interdependentes que interagem entre si e com o ambiente externo". Chiavenato (2014, p. 201)

Essa perspectiva tornou-se essencial para a administração contemporânea, pois reforça a necessidade de adaptação às mudanças ambientais e ao dinamismo do mercado.

### **1.7 Teoria Contingencial**

A Teoria Contingencial, defendida por Joan Woodward, argumenta que não há um modelo único de gestão eficaz. A eficiência de uma organização depende de fatores como tecnologia, ambiente e estrutura organizacional.

Essa teoria rejeita a ideia de princípios universais de administração, enfatizando que a melhor abordagem depende do contexto organizacional.

“A abordagem contingencial rejeita a ideia de princípios universais de administração e enfatiza que a melhor forma de organizar e liderar depende do contexto organizacional”. Maximiano (2012, p. 223)

A Teoria Contingencial trouxe flexibilidade para a administração, permitindo que diferentes abordagens sejam aplicadas conforme as necessidades de cada contexto. Seu impacto pode ser visto na maneira como as empresas adotam diferentes estruturas e estratégias, dependendo de fatores como tecnologia, cultura organizacional e o mercado em que atuam.

Conclui-se, portanto, que a evolução das teorias administrativas contribuiu significativamente para a compreensão das dinâmicas organizacionais e das relações de trabalho. Essa base teórica é essencial para refletir sobre a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente corporativo, uma vez que evidencia a importância da adaptação das práticas de gestão às particularidades humanas e contextuais, promovendo ambientes mais flexíveis, inclusivos e produtivos.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Compreensão Do Transtorno Do Espectro Autista (TEA)**

A partir da quinta edição do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5), o autismo passou a ser denominado Transtorno do Espectro do Autismo (TEA), sendo classificado como um dos Transtornos do Neurodesenvolvimento. Essa classificação baseia-se em características centrais como dificuldades na comunicação e na interação social, além da presença de comportamentos restritos e repetitivos. No DSM-5, o TEA é classificado com o código 299.00, e seu diagnóstico exige uma análise criteriosa com base em critérios específicos, divididos em cinco grupos: A, B, C, D e E.

O Critério A aborda os déficits persistentes na comunicação e interação social em diversos contextos. Inclui limitações na reciprocidade emocional e social, como dificuldade para compartilhar interesses ou iniciar e manter uma conversa. Também considera a limitação no uso de comportamentos de comunicação não verbal, como gestos e expressões faciais, além da dificuldade em iniciar, manter e compreender relacionamentos sociais, o que pode incluir pouco interesse em brincadeiras imaginativas ou ausência de interesse por outros indivíduos.

O Critério B refere-se a padrões repetitivos e restritos de comportamento, atividades ou interesses. Para atender a esse critério, é necessário que se manifestem pelo menos dois aspectos, entre eles: movimentos motores repetitivos (como estereotípias, ecolalia ou alinhamento de objetos), insistência em rotinas rígidas ou rituais, interesses fixos e intensos (como forte apego a determinados objetos ou assuntos) e reações incomuns a estímulos sensoriais (como hipersensibilidade a sons ou texturas, ou fascinação por luzes e movimentos).

O Critério C exige que os sintomas estejam presentes desde os primeiros períodos do desenvolvimento, embora possam não se manifestar de maneira evidente até que a demanda social exija tais habilidades ou que se tornem

perceptíveis por meio da observação de dificuldades acumuladas ao longo do tempo. Já o Critério D estabelece que os sintomas devem causar prejuízos clinicamente significativos no funcionamento social, ocupacional ou em outras áreas importantes da vida do indivíduo. Por fim, o Critério E afirma que os distúrbios observados não podem ser melhor explicados por deficiência intelectual isolada ou atraso global no desenvolvimento.

Além desses critérios, o DSM-5 exige a especificação da gravidade dos sintomas com base nos critérios A e B, classificando-os em três níveis: exigindo apoio muito substancial, exigindo apoio substancial e exigindo pouco apoio. Também deve-se especificar se o TEA está associado a alguma condição médica ou genética conhecida, a fatores ambientais, ou a outros transtornos do neurodesenvolvimento, mentais ou comportamentais, além de indicar se há ou não comprometimento intelectual e/ou da linguagem.

Paralelamente, a Classificação Internacional de Doenças (CID-11), publicada pela Organização Mundial da Saúde em janeiro de 2022, também atualizou a categorização do TEA. O autismo passa a ser identificado pelo código 6A02, substituindo o código F84.0 da CID-10. Na CID-11, as subdivisões do TEA consideram dois fatores principais: a presença ou não de Transtorno do Desenvolvimento Intelectual e o grau de comprometimento da linguagem funcional.

O código 6A02.0 refere-se ao Transtorno do Espectro do Autismo sem Transtorno do Desenvolvimento Intelectual e com leve ou nenhum comprometimento da linguagem funcional. Já o código 6A02.1 abrange indivíduos com TEA e Transtorno do Desenvolvimento Intelectual, mas com leve ou nenhum comprometimento da linguagem funcional. No código 6A02.2, estão incluídos indivíduos sem deficiência intelectual, mas com prejuízo na linguagem funcional, como uso limitado da fala a palavras isoladas ou frases simples. O código 6A02.3 abrange casos com deficiência intelectual associada e linguagem funcional prejudicada. No código 6A02.5, identifica-se o TEA com deficiência intelectual e ausência de linguagem funcional, enquanto os códigos 6A02.Y e 6A02.Z dizem

respeito, respectivamente, a outro transtorno especificado e não especificado do espectro do autismo.

É importante ressaltar que a CID-11 optou por não incluir a categoria “6A02.4

- Transtorno do Espectro do Autismo sem deficiência intelectual e com ausência de linguagem funcional” na versão final. As subdivisões presentes nesta nova edição da CID são relevantes porque favorecem uma melhor compreensão da funcionalidade dos indivíduos com TEA, auxiliando tanto em diagnósticos mais precisos quanto na definição de intervenções mais adequadas, especialmente em fases precoces do desenvolvimento.

Outro aspecto fundamental na compreensão do TEA, segundo o DSM-5, são os níveis de suporte, também classificados em três graus: leve, moderado e severo. Essa gradação refere-se à quantidade de apoio necessária para que o indivíduo consiga realizar as atividades da vida diária. No nível 1 de suporte (leve), os indivíduos geralmente apresentam dificuldades na manutenção de normas sociais, rigidez comportamental e desafios de interação social desde a infância. Muitas vezes, utilizam estratégias de "masking", ou seja, imitam comportamentos de pessoas neurotípicas para esconder as dificuldades e evitar rejeições sociais. Essa prática, embora possa mascarar o transtorno por um tempo, pode acarretar sobrecargas emocionais e maiores dificuldades de expressão ao longo da vida. Mesmo apresentando maior autonomia, autistas com nível 1 de suporte não devem ser considerados “menos autistas”, pois continuam enfrentando desafios significativos e necessitam de terapias e acompanhamentos profissionais contínuos.

No nível 2 de suporte (moderado), há déficits marcantes na comunicação e nas interações sociais. Indivíduos nesse nível costumam demonstrar comportamento social atípico, rigidez cognitiva e hiperfoco em temas específicos. Mesmo com suporte, suas respostas sociais são limitadas e atípicas, e suas dificuldades de linguagem permanecem visíveis. Já o nível 3 de suporte (severo) é caracterizado por um déficit grave de comunicação, com respostas mínimas a interações sociais e grande dificuldade em iniciar conversas. Esses indivíduos podem apresentar comportamentos repetitivos intensos e sofrer estresse severo com mudanças de

rotina. Além disso, há maior incidência de comorbidades como depressão, TDAH, TOC, ansiedade, epilepsia, distúrbios gastrointestinais, deficiência intelectual, distúrbios do sono e dificuldades motoras.

É fundamental destacar que o nível de suporte não define integralmente uma pessoa autista. A manifestação do espectro é altamente individualizada, e, por isso, dois indivíduos com o mesmo nível de suporte podem apresentar capacidades e limitações muito diferentes. Um autista de nível 3, por exemplo, pode ser incapaz de realizar tarefas básicas sem auxílio, mas ao mesmo tempo pode escrever um livro com apoio de tecnologias de comunicação aumentativa. Por outro lado, autistas de nível 1 podem apresentar grandes dificuldades de socialização e aprendizado, apesar de terem maior autonomia funcional. Nem toda pessoa autista não verbal possui deficiência intelectual, e nem todo autista de nível 1 de suporte apresenta altas habilidades ou superdotação. O acompanhamento terapêutico contínuo é essencial para que cada indivíduo possa desenvolver seu potencial e conhecer suas capacidades, respeitando sua singularidade dentro do espectro.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cerca de **2,4 milhões de brasileiros** possuem diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA), o que corresponde aproximadamente a **1,2% da população**. Entretanto, esse número pode representar apenas uma fração da realidade. Uma pesquisa realizada no Reino Unido, ao analisar dados de registros nacionais de saúde, identificou que **89,3% dos adultos autistas entre 40 e 59 anos não possuem diagnóstico formal**, percentual que aumenta para **96,5% entre pessoas de 60 a 70 anos**. Esses achados sugerem que grande parte da população autista adulta permanece invisível para os sistemas de saúde e estatística, especialmente entre grupos socialmente vulneráveis, o que reforça a hipótese de subdiagnóstico significativo também no contexto brasileiro.

## **2.2 Aspectos Legais e Políticas Públicas**

A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho brasileiro conta com um conjunto de dispositivos legais, políticas públicas e compromissos internacionais que asseguram seus direitos, promovem a igualdade de oportunidades e combatem qualquer forma de discriminação. O ordenamento jurídico brasileiro, aliado às convenções internacionais, consolida princípios fundamentais como dignidade, cidadania e participação social, fundamentais para a efetivação da inclusão.

A Constituição Federal de 1988 representa a principal base normativa do país, estabelecendo, em seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República. O artigo 3º reforça os objetivos de construção de uma sociedade livre, justa e solidária, além de promover o bem de todos, sem preconceitos ou discriminações. Já no artigo 5º, está garantido que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e o artigo 7º, inciso XXXI, veda qualquer tipo de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência, assegurando o direito ao trabalho digno e inclusivo.

No âmbito internacional, destaca-se a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da Organização das Nações Unidas (ONU), ratificada pelo Brasil em 2008, com status de emenda constitucional, conforme o Decreto Legislativo nº 186/2008 e o Decreto nº 6.949/2009. Essa convenção estabelece que os Estados signatários devem adotar todas as medidas necessárias para assegurar e promover o pleno exercício dos direitos humanos e das liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, em condições de igualdade com os demais. No que se refere ao trabalho, o artigo 27 da Convenção trata especificamente do direito das pessoas com deficiência ao trabalho e ao emprego, enfatizando a necessidade de ambientes acessíveis, oportunidades de desenvolvimento profissional e combate à discriminação no mercado laboral.

Entre as leis infraconstitucionais, destaca-se a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), nº 13.146/2015, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Essa legislação assegura o direito à igualdade de

oportunidades, à não discriminação e à acessibilidade, tanto no espaço físico quanto nos processos de comunicação e informação. No ambiente de trabalho, a LBI reforça a obrigatoriedade das empresas em adotar práticas inclusivas, oferecendo os apoios necessários, como adaptações razoáveis, tecnologias assistivas e ajustes organizacionais que promovam a participação plena das pessoas com deficiência, incluindo aquelas com TEA.

Complementando, a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), em seu artigo 93, determina que empresas com 100 ou mais empregados preencham de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS. Essa legislação é considerada uma das principais ferramentas de promoção da inclusão profissional no Brasil, uma vez que cria uma obrigação legal para que as empresas adotem políticas de contratação de pessoas com deficiência. Contudo, sua efetividade depende diretamente da conscientização, da capacitação de gestores e da adaptação dos ambientes de trabalho.

No contexto específico do Transtorno do Espectro Autista, a Lei nº 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, reconhece o TEA como uma deficiência para todos os efeitos legais. Isso garante às pessoas com TEA o acesso aos mesmos direitos assegurados às demais pessoas com deficiência, incluindo o direito ao trabalho e à inclusão no mercado laboral. A lei também determina que é dever do Estado e da sociedade garantir condições que favoreçam o desenvolvimento pessoal, social, profissional e econômico das pessoas com TEA, assegurando os apoios necessários para sua autonomia e qualidade de vida.

Observa-se que tanto a legislação nacional quanto os tratados internacionais ratificados pelo Brasil oferecem uma base robusta para assegurar a inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho. Entretanto, é fundamental que essas legislações sejam efetivamente aplicadas e acompanhadas por políticas públicas integradas, ações de conscientização e investimentos em acessibilidade, a fim de transformar os ambientes organizacionais em espaços verdadeiramente inclusivos e equitativos.

### **2.3 Inclusão da pessoa com TEA no Mercado de Trabalho**

A inclusão de pessoas com deficiência na sociedade, e principalmente no mercado de trabalho, ainda é precária e carecedora de eficácia plena no século XXI, apesar de tantos avanços e retrocessos. Infelizmente, os preconceitos não foram superados, tão somente variaram ao longo de tantos anos na história do mundo. A exclusão e o preconceito, infelizmente, estão na trajetória de vida de qualquer PcD. Quando se trata do tema do mercado de trabalho para profissionais com algum tipo de deficiência, é possível verificar que ainda há muito preconceito e discriminação com relação a essas pessoas.

A luta por uma integração efetiva parte em sua grande maioria dos familiares e pessoas próximas. A visibilidade, bem como os direitos da pessoa com deficiência englobam avanços e desafios.

O preparo do ambiente e da equipe de trabalho para receber uma pessoa com deficiência (PcD) ainda é pouco comum, uma vez que essa temática nem sempre é tratada como prioridade pelos empregadores, que frequentemente priorizam metas de lucro e produtividade, características do modo de produção capitalista vigente. O trabalhador não deve ser responsabilizado por essa falta de estrutura e consequente vulnerabilidade, mas sim o empregador, que tem o dever de assegurar condições adequadas de trabalho. Assim, adaptar o ambiente e preparar a equipe para acolher o PcD, garantindo que ele desempenhe suas funções de forma efetiva, segura e confortável, muitas vezes é visto pelas empresas como um investimento secundário, quando na realidade deveria ser compreendido como uma prática essencial para a promoção da inclusão e do bem-estar no ambiente corporativo.

A superação das dificuldades enfrentadas por essas pessoas não foi completamente realizada, isso também por uma sociedade cuja finalidade está no lucro, obtido pelo tempo excedente de trabalho. O tempo de adaptação, pode figurar como obstáculo, já que, no mundo produtivo, um certo grau de destreza médio é esperado. É

necessário dizer que todo esse despreparo e exploração são encontrados ainda no século XXI.

Quanto ao autismo, falar sobre sua inclusão na sociedade e no mercado de trabalho, engloba muitas questões não observadas ainda. Por exemplo, é muito comum que pessoas e empresas, olhem para o autista e tentam decifrar qual é a sua deficiência ou "limitação", pelo fato de que visualmente não apresente algum tipo de deficiência visível, observável imediatamente. Isto passa a ser motivo de questionamento, preconceito, não compreensão da sua condição enquanto pessoa no TEA. Aliás, como nos contam Donvan e Zucker (2016), o primeiro caso reconhecido de autismo na década de 1930 se deu por forte ação dos pais. Para a sociedade, o caminho não era o do desenvolvimento, mas da institucionalização.

Entre as carências e talentos dos autistas, este grau de destreza médio nem sempre é alcançado. Entretanto, para alguns talentos específicos, este grau pode ser superado.

A inclusão é um assunto bastante importante para as pessoas com TEA, desde a infância, quando inicia a vida escolar, até o ingresso e a permanência no mercado de trabalho. É fundamental que a inclusão do autista ocorra em todas as fases da vida, pois, dessa forma, ele será capaz de adquirir o desenvolvimento de sua autonomia e de suas potencialidades.

É fundamental a compreensão sobre a diferença entre inserção e inclusão quando se trata de estudar o mercado de trabalho para pessoas com TEA. Segundo o Dicionário Aurélio On-line, inserir é “fazer com que algo seja colocado no interior” (Dicionário Online de Português [DICIO], 2022a) e incluir é “pertencer a um grupo, tornar parte de uma classe de pessoas” (DICIO, 2022b). Este artigo trata, então, de compreender o processo de inclusão, o qual também é definido como o processo pelo qual a sociedade se adapta para incluir pessoas com deficiência, ao mesmo tempo em que estas também se preparam para assumir papéis na sociedade. Logo, a inclusão social é um processo bilateral na busca de uma parceria para equacionar problemas, decidir soluções e realizar uma equiparação de oportunidades para todos (Sassaki, 1997).

A dificuldade que pessoas com autismo enfrentam para se integrar no mercado de trabalho revela uma realidade de exclusão. A dificuldade manifestada pelos autistas em se inserir no mercado de trabalho é indicador de uma realidade excludente. Leopoldino (2015) evidenciou que existem três grandes dificuldades quando se aborda o tema para inclusão de adultos diagnosticados com TEA para o mercado, sendo eles a dificuldade em conseguir emprego devido aos preconceitos e estigmas da sociedade frente a sua condição, a dificuldade em manter-se nele, além de queixas sobre a não correspondência entre sua formação e o emprego estabelecido dentro da empresa.

Ainda de acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), dentre os suportes individualizados necessários, destaca-se a figura do agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho. No entanto, os dispositivos legais não foram acompanhados de estruturas adequadas para a implementação efetiva do processo inclusivo, o que dificulta a preparação de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) para a atuação profissional, bem como a ampliação de sua contratação.

O preconceito por parte dos empregadores representa um obstáculo significativo, resultando na negação sistemática de acesso a vagas de emprego em um amplo espectro de empresas (Robertson, 2009). Esse preconceito se manifesta pela falta de reconhecimento das habilidades dos profissionais com autismo, exacerbando percepções negativas sobre possíveis inconveniências e riscos ao contratar pessoas com TEA. O estigma enraizado em torno do autismo perpetua-se não apenas na recusa direta de emprego, mas também na relutância em reconhecer o potencial desses profissionais, limitando suas oportunidades de crescimento e desenvolvimento. Esse cenário reflete uma barreira adicional, mesmo em organizações que se declaram inclusivas, destacando a persistência de preconceitos arraigados (Leopoldino, 2019). A percepção negativa sobre as habilidades e contribuições dos indivíduos no espectro autista gera uma marginalização sutil, onde, apesar dos esforços para inclusão, a discriminação persiste de maneira velada. Vale ressaltar que uma das principais dificuldades enfrentadas pela pessoa

com TEA é a estigmatização, que aumenta a ansiedade de retorno ao trabalho (Soeker, 2020).

Até mesmo a disparidade na oferta de oportunidades laborais se torna visível ao considerar a diferença média na remuneração entre indivíduos autistas e aqueles que são neurotípicos. Este aspecto, evidenciado por Silva (2013), reflete não apenas uma menor média salarial para os autistas, mas também uma carga horária de trabalho reduzida. Além disso, a falta de um horizonte claro de desenvolvimento profissional agrava essa discrepância, criando um ambiente onde a equidade no mercado de trabalho para os autistas permanece substancialmente comprometida (Cosenza, 2019). Nos casos de pessoas com TEA, o acesso costuma ser limitado a empregos sub-remunerados, com menos carga horária e sem possibilidade de crescimento (Leopoldino & Coelho; Ohi et al. A falta de vagas de boa qualidade é outro contraponto que desestimula o ingresso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência.

A ausência de capacitação técnica e profissional revela lacunas significativas, muitas vezes decorrentes de deficiências na inclusão prévia de pessoas com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) no sistema educacional. Gracioli e Bianchi (2014) apontam para essa falta de preparo técnico como um resultado direto das falhas na integração desses indivíduos em programas educacionais, gerando consequências que afetam sua prontidão para o mercado de trabalho.

Até mesmo as políticas públicas condicionam as empresas a aceitarem pessoas com deficiência, porém, não fica claro na lei as devidas instruções para um acompanhamento e manutenção permanente desta categoria, gerando insatisfações (Veras; Castro, 2021). Restrições inerentes ao quadro, como problemas com a socialização e a comunicação, os comportamentos repetitivos e atípicos, hipersensibilidade, assim como questões estruturais e comorbidades (como, por exemplo, déficit intelectual), dificultam a inclusão e permanência dos indivíduos com TEA no mercado de trabalho (LEOPOLDINO, 2015; LEOPOLDINO; COELHO; COSTA; NAKANDAKARE e PAULINO.

A dificuldade de inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho reflete o dado apresentado por Leopoldino e Coelho (2019), de que a maioria das organizações brasileiras não oferece condições mínimas para a inclusão desses profissionais em seus quadros de funcionários.

Dentre as dificuldades encontradas para inclusão no Mercado de Trabalho está o preconceito dos empregadores, que dificulta o acesso dos adultos com TEA às empresas, impedindo o reconhecimento da capacidade dos profissionais que apresentam autismo, assim como a percepção exacerbada de inconveniências e potenciais incorridos na hora da contratação (Leopoldino & Coelho).

Os principais obstáculos vivenciados pelas pessoas com autismo no mercado de trabalho referem-se aos seguintes fatores: gerenciamento dos processos de procura de emprego e de participação em processos seletivos; adaptação a novas rotinas e procedimentos para os empregos; domínio das demandas sociais e de comunicação do local de trabalho; convivência com demandas sensoriais do local de trabalho; organização e planejamento; lidar com atitudes negativas e estigmas associados ao TEA; e enfrentamento de desafios à saúde mental, relacionados a dificuldades no ambiente de trabalho. A intensa carga de estresse, os problemas de relacionamento e de adaptação influenciam a saúde mental das pessoas com TEA, tornando-as mais suscetíveis a problemas como depressão, ansiedade e ataques de ira (LEOPOLDINO, 2015).

A inclusão de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente laboral é respaldada pela legislação que estipula cotas mínimas de contratação para pessoas com deficiência.

Conforme a promulgação da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art 1º A Previdência Social mediante A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente

Estabelece a obrigatoriedade de reserva de vagas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Lei das Cotas), e o reconhecimento do autismo como uma

categoria de deficiência, por meio da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, representaram marcos significativos na inclusão das pessoas afetadas por esse transtorno no âmbito laboral. Todavia, Moragas (2022) complementa que a deficiência, perante a legislação brasileira, é entendida como uma condição que gera impedimentos de longo prazo, podendo ser de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

Para garantir a seguridade dos direitos dessa parcela da população que possuem algum tipo de deficiência o Estado fomentou a criação de instituições regulamentação e organizar todas as demandas, sendo as principais: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), responsável por cumprir a lei de cotas; Ministério Público do Trabalho (MPT), responsável por atender e acompanhar as denúncias e o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE), responsável por assessorar e monitorar a forma a qual as políticas públicas estão sendo empregadas para a população (Borges). No período inicial, a incumbência de facilitar a inclusão no mercado de trabalho era originalmente atribuída a organizações não governamentais, associações e entidades de assistência.

Embora haja um arcabouço de Leis, legislações e políticas públicas destinadas a assegurar a inclusão do autista no mercado de trabalho, persistem desafios significativos para efetivar essa inclusão no ambiente laboral (Leopoldino, 2015). A realidade brasileira apresenta peculiaridades derivadas do preconceito e desconhecimento a respeito do TEA (MINATEL; MATSUKURA, 2015), da estrutura precária existente e de limitações dos sistemas de educação (RODRIGUES; MOREIRA; LERNER, 2014; NEVES et al, 2014; LIMA; LAPLANE, 2016), saúde (SPÍNOLA, 2014; OLIVEIRA et al) e justiça (SILVEIRA, 2011; SPÍNOLA, 2014; SERRA).

Conforme afirma Leopoldino (2015), são vislumbrados quatro eixos em relação à inclusão de pessoas com TEA no mercado laboral, considerando suas necessidades, reivindicações e políticas públicas. A Tabela 1 descreve as dimensões e as práticas de políticas públicas abordadas.

Do ponto de vista operacional, a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho pode ser conceituada como um processo constituído por uma série de ações coordenadas envolvendo múltiplos agentes, seguindo as diretrizes das políticas públicas relacionadas ao tema. A interação entre essas atividades possibilita a inclusão e realocação de indivíduos autistas no mercado conforme as demandas emergentes (Leopoldino, 2015). As principais etapas desse processo incluem o preparo desses indivíduos; encaminhamento para oportunidades laborais; adaptação do ambiente de trabalho; e acompanhamento contínuo do processo (Caixeta, 2021).

Ações direcionadas, como a implementação de políticas de incentivo e subsídios para empregadores que contratam pessoas com autismo, demonstram potencial para não apenas mitigar esse estigma, mas também para expandir significativamente as oportunidades de emprego para essa comunidade (Rosqvist; Keisu, 2012).

A preparação para a profissão de autista está associada ao acesso a uma educação efetiva, incluindo o ensino técnico profissionalizante integrado, a formação profissional individualizada, incentivos para estágios e primeiros empregos, além de acompanhamento durante a procura de emprego e após a contratação. A segunda dimensão tem sido usada em muitos países como uma forma de tornar o recrutamento de pacientes autistas mais atraente (SEAMAN; CANNELLA-MALONE, 2016). Essa dimensão inclui incentivos financeiros para estágios e contratações em organizações privadas, estágios abertos e vagas de emprego em organizações públicas, programas de formação de mentores, gestores e empregadores, bem como programas de conscientização para empregadores e gestores/líderes e incentivos ao empreendedorismo, voluntariado e espírito de cooperação. Por sua vez, a promoção da produção científica pode explorar questões relacionadas à inclusão do paciente autista no mercado de trabalho, avaliar sua eficácia e as práticas adotadas. Inclui-se aqui a facilitação da criação de grupos de pesquisa, incentivo às atividades de pesquisa, publicação e expansão universitária (LEOPOLDINO, 2015). Por fim, além de fornecer informações sobre o autismo para

a sociedade, a aquisição de informações precisas também pode fornecer subsídios para decisões de políticas públicas (LEOPOLDINO, 2015). Nesse sentido, algumas possibilidades devem ser exploradas, incluindo o estabelecimento de um registro nacional de pacientes com autismo, um censo socioeconômico de pacientes com autismo, um censo para incluir os pacientes autistas no mercado de trabalho e a ampla divulgação dos dados obtidos, encorajada por suas pesquisas (LEOPOLDINO, 2015).

Para superar alguns entraves, pode-se explorar as habilidades das pessoas com TEA, visto que parte desse grupo tem facilidades na realização de funções repetitivas e na memorização de detalhes (Leopoldino & Coelho). Adultos com TEA apresentam muitas características exemplares como funcionários, tais como: honestidade, eficiência, precisão, consistência, baixo absenteísmo, mas podem possuir desinteresses por questões políticas e dos relacionamentos no ambiente de trabalho (MÜLLER et al., 2003; HAGNER; COONEY, 2005; HILLIER et al., 2007 apud BALDWIN; COSTLEY; WARREN, 2014). A Auticon, empresa alemã que possui um percentual significativo de profissionais diagnosticados com TEA, destaca como pontos fortes de seus colaboradores: atenção aos detalhes, maneira sistemática de trabalhar, análise fundamentada na lógica, reconhecimento de padrões, detecção de erros e concentração sustentada em atividades rotineiras. A habilidade de descobrir padrões em grandes quantidades de dados, com menor esforço, torna os consultores autistas solucionadores de problemas e profissionais inovadores (AUTICON, 2021).

No Brasil, empresas como a SAP Brasil e a IBM Brasil têm programas voltados à inclusão de pessoas com TEA, especialmente em funções de análise de dados, desenvolvimento de software e testes de qualidade, reconhecendo competências semelhantes às apontadas internacionalmente. Essas iniciativas mostram que o potencial dos profissionais autistas pode ser aproveitado em diferentes contextos corporativos, desde que haja adaptações adequadas e suporte especializado.

Nascimento ressalta a importância da adequação do ambiente de trabalho de acordo com as limitações da pessoa com TEA, bem como do corpo de funcionários para a

recepção deste trabalhador, considerando que tais atitudes promovidas pelo empregador traduzem o verdadeiro sentido da inclusão. O ambiente físico de trabalho pode sofrer modificações, buscando facilitar o trabalho de pessoas com TEA e alguns exemplos de modificações referem-se a: adoção de estações de trabalho que facilitem o acesso aos itens de trabalho e minimizem as distrações visuais e ruídos; redução de luz e barulho, e liberdade para utilizar fones de ouvido para tornar o ambiente mais amigável; descrição (por escrito ou através de recursos visuais) clara, minuciosa e com antecedência a respeito das tarefas, deveres, responsabilidades, expectativas e normas da empresa/instituição empregadora (LEOPOLDINO, 2015).

Um exemplo de prática de gestão, especificamente no recrutamento, vem da SAP, a empresa substituiu as entrevistas formais para admissão por workshops de descoberta, para realização do recrutamento. Partindo da ideia de que o uso de métodos tradicionais dificulta a avaliação de pessoas no espectro do autismo, a SAP exige que os candidatos preencham um questionário para inserir seus interesses e experiências fora do trabalho, em vez do processo tradicional de enviar currículos e participar de entrevistas padrões. Após as análises das candidaturas, os candidatos que cumpriram com os requisitos são convidados para um workshop de descoberta dentro da empresa, que consiste na realização do maior número de tarefas possível, sendo todas as atividades concebidas com o objetivo de criar um ambiente propício para cada um dos candidatos. Desta forma, o foco muda das habilidades gerais de comunicação e socialização para os atributos e competências específicas, necessárias para a realização do trabalho. Este processo permite que a empresa saiba a maneira pela qual os candidatos, em potencial, resolvem problemas e se comunicam no contexto do trabalho. Os indicadores de acompanhamento do programa Autismo no Trabalho da SAP registraram 90% de retenção das contratações das pessoas com TEA, um dos fatores que resultou esta retenção foi a criação de um sistema de apoio a esses colaboradores, que se materializa pela presença de mentores, sempre que necessário, e principalmente, pela possibilidade dos integrantes do programa compartilharem experiências.

A Auticon, outro bom exemplo de gestão, oferece a seus consultores um ambiente amigável, adaptado com o suporte de coaches profissionais, que atuam no sentido de harmonizar a relação do consultor com seus companheiros de equipe e clientes, promovendo uma maior harmonia e um maior desempenho nas funções (AUTICON, 2021).

A ausência de capacitação técnica e profissional revela lacunas significativas, muitas vezes decorrentes de deficiências na inclusão prévia de pessoas com TEA no sistema educacional. Ohl et al. verificaram que um fator que implicou na contratação de pessoas com TEA foi a divulgação do diagnóstico, tendo em vista que aqueles que o fizeram tiveram três vezes mais chances de serem empregados. Esse fato pode ser explicado porque as pessoas que divulgaram seu diagnóstico ou tiveram diagnóstico precoce, tiveram mais chances de serem incluídas na reabilitação vocacional, tendo um tratamento adequado, no ambiente de trabalho, conforme o diagnóstico. Uma variável convergente com os resultados dos estudos anteriores é o diagnóstico tardio de pessoas com TEA, tendo em vista que apesar das qualificações formais, esses adultos estavam em desvantagem no mercado de trabalho alemão, principalmente no tocante às taxas de desemprego, aposentadoria precoce e educação excessiva (Frank et al.)

Os autores Ohl et al. e Kaya et al. concordaram que o nível de escolaridade alto foi fator preditivo significativo ao status de emprego adquirido. Conforme Chen, Sung e Pi (2015), pessoas com TEA em idade de transição (18 anos ou menos) tiveram condições de emprego mais pobres ao serem comparadas com aqueles em idade adulta (26 anos ou mais). Nesse caso, pessoas com TEA em idade de transição teriam uma escolaridade menor e, por isso, um conseqüente status de emprego menor.

A iniciação no mercado de trabalho, ainda quando jovem em programas de estágios, programas de jovem aprendiz, etc. podem ser benéficos para as suas carreiras, porque a prática guiada, desde o início da carreira, pode ser benéfica se bem direcionada, garantindo um aprendizado de forma adequada e eficaz na percepção e resposta aos ambientes de trabalho (VAN WIEREN; REID; MCMAHON, 2008).

A dificuldade que pessoas com autismo enfrentam para se integrar no mercado de trabalho revela uma realidade de exclusão, a falta de suporte ou ajustes nos ambientes, a atitude dos gestores e colegas, a presença de discriminação e perseguição, além da ausência de incentivos e políticas públicas, podem ampliar as dificuldades de adaptação no trabalho, impossibilitando a participação de muitos autistas no mercado laboral (Bravim; Leopoldino; Coelho. Acompanhar o processo que ocorre entre pessoas com TEA, entidades empregadoras, formadoras e encaminhadoras, cujo objetivo é aprimorar a eficiência e a qualidade das práticas adotadas na inclusão dos profissionais com TEA no mercado de trabalho (Leopoldino & Coelho; Ohi et al.) é crucial. É muito importante que se maximize esforços direcionados para os superiores das organizações no geral, na tentativa de levar conhecimento sobre o entendimento e articulação do ambiente de trabalho, dos padrões, normativos de comportamento e de comunicação com o profissional com TEA.

Yuan realizou uma pesquisa exploratória descritiva, na qual destacou que 87,5% dos autistas com alto grau de funcionamento, que receberam suporte para a inclusão no mercado de trabalho, conseguiram emprego. Tais dados apontam para a importância do acompanhamento de todas as fases da vida de uma pessoa com TEA, num constante processo de desenvolvimento, que culminará na inclusão no mercado.

A área de Recursos Humanos das organizações privadas, ou qualquer outro departamento que apoie a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, precisam entender que um sistema de abordagem ecológica é especialmente necessário para ajudar indivíduos com TEA a se manterem empregados em um ambiente tão competitivo. Este sistema chamado de Abordagem Ecológica, segundo Bronfenbrenner (1996), idealizador desta teoria, defende que as pesquisas, em desenvolvimento humano, sejam realizadas no ambiente em que os seres humanos vivem.

Segundo Bidart e Santos (2021), apesar do número expressivo de estudos com base em crianças autistas, é fundamental a reflexão a respeito do envelhecimento

desses indivíduos e suas necessidades, a fim de promover mais integração e uma vida com autonomia. Mesmo diante de muitas discussões no campo acadêmico, frente à realidade brasileira ainda existe uma escassez de estudos que se dedicam à análise e compreensão da inclusão de indivíduos autistas no ambiente laboral (Leopoldino, 2015; Salgado, 2014), o que ressalta a urgência e importância de um maior número de investigações voltadas a essa temática.

O trabalho, antes considerado como fundamental na constituição da identidade e dignidade de um indivíduo, que transformou sua realidade em uma nova oportunidade de sociabilidade, passa a ser considerado uma narrativa instrumental e um bem de consumo, no qual o indivíduo deve ser produtivo e eficiente (Sargento & Lopes, 2019). No entanto, existe concordância na literatura que, para a pessoa com TEA, o trabalho tornou-se um meio de transformação que gera autonomia, independência e identidade (Jacob et al., 2015; Sargento & Lopes, 2019). A estimativa é de que existam 70 milhões de pessoas com autismo no mundo todo, sendo 2 milhões somente no Brasil. 85% dos adultos com autismo atualmente se encontram desempregados; 70% sofrem com depressão e ansiedade.

A questão da inclusão das pessoas portadoras de autismo no mercado de trabalho/empresas não está circunscrita em uma única área do conhecimento, abordagem, disciplina ou até mesmo o ponto de vista. É uma matéria complexa, que pode ser estudada sob o olhar das ciências de saúde, da sociologia, filosofia e entre outras. Para tanto, é imprescindível a criação de uma política efetiva que garanta a inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho, assim como uma ação efetiva por parte do Estado, para além da criação de uma lei de garantia de direitos.

Especialistas e dados reforçam os desafios persistentes na inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente de trabalho. Apesar das leis de inclusão e da crescente conscientização sobre a diversidade, cerca de 85% dos profissionais com autismo ainda se encontram fora do mercado de trabalho, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O preconceito, junto à dificuldade de identificar talentos e adaptar o ambiente de trabalho, continua sendo

um obstáculo significativo. Apesar de a inclusão de autistas no ambiente corporativo ser garantida pela lei de cotas, que determina a participação mínima para quem possui qualquer deficiência, poucas pessoas do espectro de fato estão empregadas. O preconceito e a falta de assistência e de suporte para essa comunidade são algumas das razões para isso. Pesquisa do IBGE detectou que 85% dos profissionais autistas estão fora do mercado de trabalho, dado que revela um longo caminho a ser percorrido para alcançar a inclusão.

Segundo dados mais recentes da Organização Mundial da Saúde (OMS), a estimativa é de que existam 70 milhões de autistas no mundo, 2 milhões deles no Brasil. O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é marcado, muitas vezes, por traços de isolamento social, dificuldade de expressão e ansiedade. Por isso, apesar de ser uma condição comum, o acesso a um tratamento médico é indispensável para a integração dessas pessoas. Estima-se que apenas 15% dos adultos autistas estejam trabalhando. No Brasil, são cerca de 1,5 milhão de adultos com autismo desempregados; 70% deles sofrem com depressão e ansiedade. Estudos apontam um cenário particularmente preocupante no que se refere à saúde mental da população autista: **cerca de um em cada quatro jovens autistas apresenta ideação suicida, e aproximadamente um em cada dez realiza ao menos uma tentativa de suicídio.** Consequentemente, o **índice de suicídio nessa população pode ser até dez vezes maior** do que o observado entre pessoas neurotípicas, evidenciando o impacto das barreiras sociais, da exclusão e da falta de suporte adequado. Além disso, Atualmente, trabalho é um privilégio para poucos autistas. Hoje, temos cerca de 3,5 milhões de crianças com autismo que irão crescer nos próximos anos. É preciso pensar e mobilizar esforços para que todas sejam incluídas.

Valmir de Souza, COO da Biomob, ressalta a importância de desenvolver uma cultura de acolhimento e estruturas adequadas para a inclusão de pessoas neurodivergentes. A presença de capacitismo – a subestimação das capacidades das pessoas com deficiência – ainda é prevalente, afetando negativamente a inclusão plena desses profissionais. Especialistas como Roberto Gonzalez, focado

em governança corporativa, enfatizam a necessidade de desmistificar estereótipos sobre o autismo, apontando para as habilidades únicas que muitos indivíduos com TEA trazem para o local de trabalho, como hiperfoco e atenção aos detalhes, especialmente valiosas em campos como tecnologia da informação (TI). A inclusão eficaz requer ambientes de trabalho adaptados, comunicação clara e capacitação das equipes para interagir de maneira inclusiva.

A legislação brasileira, incluindo a lei Berenice Piana (lei 12.764/2012) e a lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (lei 8.213/91), estabelece diretrizes para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas a aplicação prática e o cumprimento ainda enfrentam desafios. As estatísticas globais, como as do Centers for Disease Control and Prevention (CDC), sugerem que o número de indivíduos com TEA pode ser subestimado, indicando uma necessidade maior de inclusão do que os dados atuais mostram.

Para o diretor-presidente do Movimento Orgulho Autista Brasil (Moab), Edilson Barbosa, a falta de iniciativa e, sobretudo, de empatia dos empregadores são fatores cruciais para a discriminação de profissionais autistas. "Com suas habilidades, os autistas podem contribuir tanto nas empresas privadas como no serviço público. São talentos que precisam ser devidamente aproveitados", alerta, defendendo a necessidade de qualificação certa para cada indivíduo. "Garantindo oportunidades, todos se surpreenderão", diz, lembrando que existem leis que garantem a inclusão de autistas no mercado. "Falta apenas que elas sejam aplicadas."

Fundadora da Associação Brasileira de Autismo Comportamento e Intervenção (Abraci), Lucinete Ferreira de Andrade vê com preocupação o déficit de reserva de vagas para pessoas com autismo. Para ela, essa demanda reprimida se dá em razão da falta de comprometimento da área de socialização dos contratantes. "Ainda precisamos sensibilizar as empresas para as necessidades de adequações, como flexibilidade nos critérios de exigências e espaço físico adequado às especificidades da pessoa com autismo", diz. Lucinete defende, ainda, a oferta de oficinas profissionalizantes específicas para preparar esses candidatos para o mercado de trabalho, além da presença de psicólogos nas empresas, como forma de "ajustar o

diálogo entre patrões e empregados". "A realidade, hoje, é que a pessoa com autismo até consegue preencher uma vaga, mas não consegue permanecer na empresa", defende, ponderando que parte dessa problemática deve ser atribuída ao "movimento de invisibilidade da pessoa com autismo adulta".

Programas de capacitação baseados em ABA podem contribuir para inserir esse público no mercado de trabalho. Para autistas de alto funcionamento, existem programas de inserção no mercado de trabalho e apoio à sua adaptação dentro das empresas parceiras. O desafio para indivíduos com autismo moderado e severo, muito além de um emprego remunerado, é a possibilidade de ter uma rotina produtiva, que também lhes proporcione uma vida social e uma mínima autonomia diária.

Outro fenômeno amplamente relatado em estudos sobre a vivência autista é o masking - ou mascaramento - que consiste em estratégias conscientes ou inconscientes utilizadas pela pessoa autista para ocultar seus traços naturais e imitar comportamentos considerados neurotípicos. Esse esforço contínuo de monitoramento social exige elevado gasto emocional e cognitivo, o que frequentemente resulta em autistic burnout, ou esgotamento autista.

Embora qualquer trabalhador possa vivenciar esgotamento, no caso de pessoas autistas esse processo assume características específicas: trata-se de um estado de exaustão profunda e prolongada, que compromete funções como atenção, memória, tolerância a estímulos e capacidade de autorregulação. Em muitos casos, o burnout pode acarretar perda temporária ou mesmo duradoura de habilidades previamente adquiridas, afetando significativamente a autonomia e o desempenho profissional.

Além do burnout, a sobrecarga sensorial ou emocional pode desencadear crises conhecidas como meltdown e shutdown. O meltdown corresponde a uma reação explosiva e externa à sobrecarga, podendo manifestar-se por choro intenso, gritos, agitação psicomotora e, em situações extremas, comportamentos autolesivos. Já o shutdown caracteriza-se por uma resposta interna e silenciosa: o indivíduo retira-se

do ambiente e reduz drasticamente sua responsividade, como se o cérebro “desligasse” temporariamente para preservar energia e recuperar estabilidade.

Ambos os fenômenos não são escolhas comportamentais, mas respostas neurofisiológicas à saturação de estímulos e à ausência de adaptações adequadas no ambiente.

### **2.3.1 Tecnologias Assistivas e Ferramentas de Suporte**

A utilização de tecnologias assistivas é um dos principais recursos para promover a autonomia e a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho. Essas ferramentas são desenvolvidas para ampliar ou compensar habilidades comprometidas, auxiliando na adaptação funcional do indivíduo ao ambiente profissional. No caso do TEA, em que os perfis variam amplamente entre os indivíduos, a personalização do suporte tecnológico é fundamental.

Entre os recursos mais utilizados estão os softwares de organização e rotina, que auxiliam no gerenciamento de tarefas e na previsibilidade do dia a dia, um fator essencial para muitos autistas. Aplicativos como Google Calendar, Trello, Todoist ou Keep são exemplos de plataformas que permitem programar atividades, definir alertas e organizar fluxos de trabalho, reduzindo a ansiedade causada por mudanças inesperadas.

Outro recurso relevante são os aplicativos de comunicação alternativa e aumentativa (CAA), utilizados principalmente por pessoas não verbais ou com dificuldades na expressão oral. Ferramentas como Livox, LetMeTalk e Cboard permitem a construção de frases com símbolos e imagens, viabilizando a comunicação eficaz em ambientes laborais. Segundo o portal Recite Me (2024), essas tecnologias favorecem a inclusão comunicacional e permitem que indivíduos autistas participem ativamente de reuniões e dinâmicas de equipe, mesmo com limitações de fala.

Além disso, tecnologias como leitores de tela, teclados adaptados, sistemas de navegação ocular e softwares de ampliação de conteúdo são eficazes para pessoas com deficiência motora associada ou dificuldades sensoriais. De acordo com o portal MWPT (2024), esses recursos possibilitam o uso acessível de plataformas digitais, ferramentas administrativas e sistemas corporativos, ampliando as possibilidades de atuação no ambiente profissional.

Outro aspecto que se destaca é o uso de ambientes digitais adaptados e suporte remoto. Plataformas de videoconferência, por exemplo, podem ser configuradas com controle de cores, níveis de contraste, legendas e modulação de ruído, o que facilita a participação de pessoas com hipersensibilidades sensoriais. Essas adaptações digitais são especialmente importantes para profissionais em regime híbrido ou remoto.

A combinação dessas ferramentas demonstra que as tecnologias assistivas não se limitam à inclusão simbólica, mas são instrumentos concretos que possibilitam o exercício pleno da capacidade laboral de pessoas com TEA. Elas devem ser integradas aos processos internos das empresas de forma planejada e contínua, com suporte técnico adequado e escuta ativa das demandas individuais.

Nas entrevistas realizadas com trabalhadoras autistas, emergiram de forma recorrente diversos desafios relacionados ao ambiente laboral e às relações interpessoais. Entre eles, destaca-se a **sobrecarga sensorial**, decorrente de estímulos como sons intensos, iluminação forte e conversas simultâneas, os quais tornam o ambiente de trabalho altamente desgastante. Essa saturação sensorial compromete a concentração e o desempenho e pode gerar impactos físicos, como dores de cabeça, crises de sobrecarga e episódios descritos pelas entrevistadas como um “apagão” mental.

Outra dificuldade relatada diz respeito às **interações sociais no contexto profissional**, especialmente em situações que envolvem comunicação implícita, ironias, disputas hierárquicas ou jogos de poder. Muitas entrevistadas apontaram dificuldade em interpretar indiretas e subentendidos, o que frequentemente as leva a

serem percebidas como “ingênuas” e, por vezes, sobrecarregadas com tarefas que não fazem parte de suas atribuições formais.

A **falta de previsibilidade** no ambiente de trabalho também foi um fator amplamente mencionado. Mudanças bruscas de rotina, reuniões convocadas sem aviso prévio, demandas inesperadas e horários instáveis foram descritos como elementos que geram ansiedade significativa e comprometem a organização interna das profissionais entrevistadas.

Outro ponto recorrente foi a **ausência de oportunidades reais de desenvolvimento profissional**. Muitas mulheres autistas relataram estagnação em seus cargos, deslocamento para funções incompatíveis com sua formação ou habilidades e, em alguns casos, a necessidade de recorrer ao trabalho autônomo diante da falta de inclusão no mercado formal, apesar de sua alta capacidade técnica.

Além desses aspectos, testemunhos de **hostilidade e capacitismo** também apareceram com frequência. As entrevistadas mencionaram episódios de piadas, dúvidas sobre a veracidade ou legitimidade de seus diagnósticos, situações de exclusão por parte da equipe e cobrança por níveis de produtividade idênticos aos de trabalhadores neurotípicos, mesmo sem qualquer adaptação. Em muitos casos, mesmo após a apresentação de laudo diagnóstico, **nenhuma medida de acessibilidade ou ajuste razoável foi implementada**, reforçando um ambiente laboral insuficientemente preparado para receber pessoas autistas de forma inclusiva.

Segundo reportagem do *Correio Braziliense*, o **preconceito e a ausência de assistência e suporte adequados** figuram entre os principais fatores que perpetuam a exclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho. A insuficiência de informação e sensibilização faz com que muitos gestores desconsiderem as competências desses profissionais ou até questionem a legitimidade de seus laudos diagnósticos, reforçando práticas capacitistas.

Esse cenário coloca trabalhadores autistas que ainda não apresentaram o diagnóstico formal em um dilema: **manter o laudo em sigilo** - permanecendo sem adaptações, mais suscetíveis a crises, sobrecarga sensorial e burnout - ou **torná-lo público**, enfrentando riscos de estigma, discriminação e prejuízos à sua trajetória profissional.

Diante desses elementos, torna-se evidente que o problema não reside no autismo em si, mas nas **estruturas organizacionais e sociais que ainda não estão preparadas para promover inclusão real**, assegurando condições equitativas de participação, permanência e desenvolvimento de pessoas no espectro autista.

### 2.3.2 Políticas Internas de Inclusão

Para além do cumprimento da legislação, a efetiva inclusão de pessoas com TEA no ambiente de trabalho depende da implementação de políticas internas estruturadas, que garantam igualdade de condições, respeito à diversidade neuropsíquica e oportunidades reais de desenvolvimento profissional. Essas políticas devem estar alinhadas com os princípios da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA (Lei nº 12.764/2012), mas também precisam ser adaptadas à cultura organizacional de cada empresa.

Um dos pilares dessas políticas é o código de conduta inclusivo, que estabelece diretrizes claras de comportamento no ambiente corporativo, com foco em práticas antidiscriminatórias, linguagem inclusiva e valorização das diferenças. Conforme destaca a Helpvox Connect (2024), esse tipo de documento contribui para a construção de um clima organizacional acolhedor e para o enfrentamento de atitudes capacitistas ou excludentes.

Outro elemento essencial é a avaliação de desempenho adaptada, que deve levar em consideração as características específicas dos trabalhadores neurodivergentes. Para pessoas com TEA, métricas baseadas exclusivamente em habilidades

interpessoais ou multitarefas podem ser desvantajosas. Avaliações mais justas e eficazes devem focar no cumprimento de metas técnicas, qualidade do trabalho, foco, precisão e evolução pessoal.

No mesmo sentido, os planos de cargos e salários com equidade são estratégias que asseguram que os profissionais autistas tenham acesso às mesmas oportunidades de crescimento, com base em critérios objetivos e acessíveis. Isso implica, inclusive, oferecer processos de promoção com etapas adaptadas e comunicadas com clareza.

A presença de comitês de diversidade dentro das empresas fortalece o acompanhamento dessas práticas e permite a escuta ativa de trabalhadores com deficiência, incluindo os com TEA. Esses comitês podem atuar tanto na proposição de melhorias como na mediação de situações de conflito, além de promover campanhas internas de conscientização e apoio institucional.

A consolidação dessas políticas internas, portanto, não deve ocorrer de forma isolada, mas como parte de uma estratégia organizacional mais ampla, voltada à valorização da diversidade como um ativo para o crescimento coletivo e o fortalecimento da cultura inclusiva.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa exploratória e descritiva, com abordagem qualitativa, tendo como objetivo compreender de forma aprofundada as barreiras e potencialidades da inclusão profissional de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Além disso, fundamenta-se em pesquisa bibliográfica para contextualizar teoricamente o tema e em pesquisa de campo para a coleta de dados empíricos.

A população da pesquisa incluiu três grupos distintos: (i) profissionais diagnosticados com TEA inseridos no mercado de trabalho; (ii) psicólogos especializados no tema; e (iii) recrutadores ou gestores de empresas com programas de inclusão. A amostra foi constituída por 15 participantes, selecionados com base em critérios de experiência prática e atuação direta no contexto de inclusão profissional de pessoas com TEA.

Os instrumentos de coleta de dados consistiram em entrevistas semiestruturadas, baseadas em um roteiro de perguntas abertas previamente elaborado. Esse formato permitiu a obtenção de relatos detalhados, revelando diferentes perspectivas acerca das barreiras e potencialidades da inclusão profissional.

O procedimento de análise envolveu a transcrição integral das entrevistas e a organização sistemática dos dados. As falas foram analisadas por meio da análise de conteúdo, permitindo identificar padrões, comparar percepções entre os diferentes grupos entrevistados e sustentar a interpretação crítica desenvolvida ao longo do estudo.

A inclusão das transcrições nos anexos não apenas registra o material coletado, mas também fortalece a validade científica da pesquisa, assegurando transparência e confiabilidade aos resultados apresentados.

## **4. DESENVOLVIMENTO**

### **4.1 Introdução**

A partir da realização das entrevistas, como forma de proposta de intervenção perante aos problemas sociais da inclusão e desenvolvimento das pessoas com transtorno do espectro autista (TEA) no mercado de trabalho, concluímos que para garantir os direitos dessas pessoas seria necessário a iniciativa de um programa de adaptabilidade empresarial perante aos cidadãos neurodivergentes.

O programa ProDiverse tem como finalidade promover, em âmbito nacional, a inclusão e a permanência sustentável de profissionais com TEA nas empresas brasileiras. Para tanto, atuará em três frentes principais: capacitação obrigatória de gestores, equipes e profissionais de RH/psicologia; adaptação do ambiente físico, comunicacional e organizacional das empresas; e acompanhamento individualizado dos profissionais com TEA desde a admissão até sua plena adaptação ao ambiente de trabalho, garantindo efetividade real e não apenas cumprimento formal.

### **4.2 Justificativa**

Apesar da existência de legislação brasileira que assegura o direito ao trabalho de pessoas com deficiência e de iniciativas esparsas no setor privado, pessoas com TEA ainda enfrentam barreiras de acesso, integração, permanência e desenvolvimento profissional. A falta de clareza sobre o que constitui um ambiente inclusivo, o estigma associado ao autismo, a falta de preparo das empresas e gestores, assim como a falta de monitoramento e acompanhamento, resultam em contratações pontuais que não se traduzem em inclusão efetiva. Portanto, é necessária uma intervenção estruturada, de âmbito governamental, que catalise uma transformação real no ambiente corporativo brasileiro, tornando-o verdadeiramente apto a receber, integrar e valorizar profissionais com TEA.

### **4.3 Objetivo Geral**

Promover a inclusão efetiva e sustentável de pessoas com TEA no mercado de trabalho do Brasil, garantindo que as contratações ocorram em condições justas, adaptadas e com acompanhamento, de modo que tais profissionais possam desenvolver suas competências, permanecer nas empresas e contribuir plenamente.

### **4.4 Objetivos Específicos**

- ✓ Realizar treinamentos obrigatórios para gestores, equipes, profissionais de RH e psicólogos em empresas participantes, abordando o TEA, a adaptação ao ambiente físico, o clima organizacional inclusivo e as adaptações para diferentes níveis do espectro.
- ✓ Adaptar os ambientes de trabalho (físico, sensorial, comunicacional e organizacional) nas empresas participantes, com base em diretrizes práticas para atendimento das especificidades de profissionais com TEA.
- ✓ Implementar um sistema de acompanhamento individualizado dos profissionais com TEA desde a admissão, durante a adaptação e até a consolidação de sua permanência e desenvolvimento.
- ✓ Assegurar o cumprimento da legislação brasileira relativa à inclusão de pessoas com deficiência, com monitoramento e auditoria nos processos de contratação, adaptação, retenção e promoção de pessoas com TEA.
- ✓ Fomentar uma cultura de empatia, compreensão e valorização da neurodiversidade no ambiente corporativo, visando reduzir o estigma e fortalecer o sentimento de pertencimento dos profissionais com TEA.

## 4.5 Estratégias de Mobilização das Empresas

Para convencer as empresas a aderirem ao PNI-TEA, propõem-se os seguintes argumentos e evidências de impacto, que se alinham aos objetivos estratégicos corporativos:

### ✓ **MELHORA NA INOVAÇÃO E NA RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS**

A diversidade de pensamento — que advém da presença de pessoas com diferentes experiências, perfis cognitivos e estilos de raciocínio — está associada a decisões mais criativas, soluções mais inovadoras e menos “pensamento de grupo”. Em particular, estudos mostram que indivíduos com TEA ou outras formas de neurodiversidade oferecem modos de pensar diferentes daqueles de pessoas neurotípicas, o que pode gerar abordagens complementares nos processos corporativos. Por exemplo, uma pesquisa publicada na PubMed (Innovationthroughneurodiversity: Diversityis benéfical) em 2023 identificou que pares “neurodiversos” (uma pessoa autista e uma não autista) produziam construções menos semelhantes entre si, sugerindo perspectivas mais variadas e portanto maior potencial de inovação. Além disso, em estudo global da McKinsey &Company foi constatado que empresas mais diversas e inclusivas têm maior probabilidade de apresentar rentabilidade acima da mediana da sua indústria. Assim, a participação de profissionais com TEA pode ser vista não apenas como uma ação social, mas como um ativo estratégico de inovação.

### ✓ **ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS**

Um programa robusto de diversidade e inclusão (D&I) melhora a marca empregadora, tornando-a mais atrativa para diferentes perfis de talentos, e contribui para maior engajamento e retenção de colaboradores que se sentem valorizados e pertencentes. Segundo o Índice Inclusion@Work da DiversityCouncil Australia, equipes inclusivas são 3 vezes menos propensas a experimentar rotatividade e até 8 vezes mais propensas a relatar satisfação, o

que pode refletir em menor custo de substituição e maior produtividade. Ao promover práticas de inclusão de pessoas com TEA, a empresa amplia seu pipeline de talentos, diversifica perfis e cria condições de retenção de longo prazo.

#### ✓ **EXPANSÃO DE MERCADO**

Equipes diversificadas oferecem melhores insights sobre mercados de consumidores heterogêneos, permitindo às empresas serem mais responsivas às necessidades de diferentes públicos, o que favorece a expansão da base de clientes e a adequação de produtos/serviços para nichos diversos. Dessa forma, a inclusão de pessoas com TEA pode contribuir para a ampliação de “pensamentos de consumidor” internamente e tornar a empresa mais apta a responder a diferentes demandas e tendências de mercado.

#### ✓ **MELHORA DA REPUTAÇÃO E DA MARCA**

A adoção de práticas inclusivas fortalece a imagem corporativa, atraindo consumidores, investidores e talentos que valorizam empresas socialmente responsáveis. A pesquisa da DNV AS mostrou que 51,3% das empresas reconhecem uma melhora de reputação como benefício direto de políticas de D&I. No contexto brasileiro, a participação ativa em iniciativas de inclusão de pessoas com TEA posiciona a empresa como pioneira em neurodiversidade, o que pode gerar vantagem competitiva reputacional e de marca.

### **4.6 Componentes do Programa**

**Capacitação Obrigatória:** para gestores, equipes de RH, psicólogos e colaboradores em geral. Tópicos incluem: fundamentos do TEA; adaptações sensoriais, comunicacionais e organizacionais; clima de trabalho inclusivo; comunicação eficaz; identificação e acolhimento de talentos autistas; acompanhamento de trajetória profissional.

**Avaliação e Adaptação do Ambiente de Trabalho:** auditoria inicial da empresa participante para identificar barreiras físicas, sensoriais e de comunicação; elaboração de plano de adaptação (implementação de salas de descompressão, pausas sensoriais, orientações visuais, processos simplificados de comunicação e feedback).

**Acompanhamento Individualizado:** mentor designado para o profissional com TEA que deve orientá-lo nas primeiras semanas e avaliar, junto ao gestor e ao RH, os ajustes necessários (monitoramento de indicadores de permanência, satisfação, desempenho e desenvolvimento).

**Garantia De Cumprimento Legislativo:** 'checklist de conformidade' com a legislação brasileira de inclusão de pessoas com deficiência, transparência de processos de recrutamento, adaptação, promoção e retenção; relatório anual público das empresas participantes com indicadores de inclusão de pessoas com TEA.

**Comunicação E Cultura De Empatia:** campanha interna e externa de sensibilização sobre neurodiversidade e autismo (histórias reais de profissionais com TEA, material educativo para colaboradores, criação de política corporativa de neuro inclusão).

#### **4.7 Sustentabilidade e Escalabilidade**

O programa será financiado por meio de convênios entre o Ministério do Trabalho e Previdência, o Ministério da Educação e o Ministério da Saúde, com participação de empresas-âncora e entidades representativas da neurodiversidade, além de ONG's estimuladas e destinadas a trabalhar em prol da causa. O programa prevê escala gradual: início em polos empresariais-piloto em grandes centros urbanos, expansão para médias e pequenas empresas e eventual monitoramento por meio de observatório nacional de inclusão de pessoas com TEA.

## 4.8 Público Alvo

Empresas público-privadas que procuram aderir maior diversidade e inclusão em suas equipes utilizando uma estratégia benevolente, oportuna e inovadora para crescer no mercado e capacitar seus funcionários.

### 4.8.1 Etapas da Implementação

Após criar o programa e estabelecer os componentes e aspectos relevantes para seu desenvolvimento, pretende-se iniciar o processo de financiamento por meio da solicitação de investimento por parte do Ministério do Trabalho e Previdência, Ministério da Educação e Ministério da Saúde, com participação de empresas-âncora e entidades representativas da neurodiversidade, além das ONG's participantes.

A próxima etapa é divulgar o programa e seus benefícios a fim de recrutar empresas interessadas por meio de etapas das seguintes opções de contato:

**Email:** A divulgação do programa será realizada por meio do envio de e-mails institucionais em parceria com os sindicatos patronais de diferentes setores econômicos. Inicialmente, a equipe responsável pelo programa entrará em contato com os sindicatos patronais de cada região, apresentando o projeto, seus objetivos e os benefícios de adesão para as empresas associadas. Após a formalização da parceria, os sindicatos atuarão como intermediários na comunicação, utilizando seus bancos de dados oficiais para encaminhar o material de divulgação diretamente às empresas filiadas.

Essa estratégia foi escolhida por ser o meio mais prático, confiável e eficiente para alcançar empresas em escala nacional. Os sindicatos patronais possuem ampla capilaridade, credibilidade e contato direto com empresas de diversos portes e segmentos em todo o país. Além disso, por já manterem estruturas de comunicação organizadas e atualizadas, garantem que as mensagens cheguem a seus

destinatários de forma segura e segmentada, reduzindo custos operacionais e aumentando a efetividade do processo de divulgação.

Os e-mails enviados serão redigidos de forma clara, profissional e informativa, contendo uma breve explicação sobre o programa, os benefícios da participação, o apoio oferecido pelos Ministérios da Educação, Trabalho e Saúde, bem como o envolvimento das ONGs parceiras. Além disso, haverá uma seção com um link que direcionará as empresas para a etapa de inscrição, onde acontecerá um processo padronizado em todas as demais divulgações.

**Redes Sociais:** A divulgação do programa nas redes sociais será realizada por meio de perfis institucionais únicos para o programa em cada plataforma, incluindo Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter, Bluesky, Threads, Google Ads, YouTube, além de canais de WhatsApp e Instagram. Esses perfis serão utilizados para centralizar toda a comunicação, garantindo coerência, padronização e reconhecimento da marca do programa em todos os canais digitais.

A equipe responsável pelo programa criará conteúdos estratégicos que expliquem os objetivos, benefícios e etapas de participação, reforçando o apoio dos Ministérios da Educação, Trabalho e Saúde e das ONGs parceiras. As publicações incluirão textos claros, imagens institucionais, vídeos curtos, depoimentos de empresas parceiras e histórias de sucesso, com links diretos para a inscrição padronizada, facilitando o acesso das empresas interessadas.

Além de postagens orgânicas, será feita divulgação segmentada paga, por exemplo via Google Ads e recursos de impulsionamento nas redes sociais, direcionada a gestores de RH, presidentes de empresas e profissionais de diversidade e inclusão. A centralização da comunicação em perfis oficiais do programa garante que a mensagem chegue de forma confiável e uniforme a empresas de diversos portes e setores em todo o Brasil, fortalecendo a visibilidade, a credibilidade e o engajamento do projeto.

**Palestra:** Além da divulgação por e-mail e redes sociais, o programa realizará palestras e apresentações institucionais voltadas a empresas, sindicatos, associações de classe e eventos do setor corporativo. O objetivo é apresentar o

(nome do programa), explicar suas etapas, demonstrar os benefícios da participação e reforçar o apoio dos Ministérios da Educação, Trabalho e Saúde e das ONGs parceiras.

As palestras seguirão estas diretrizes:

- **Eventos:** participação em conferências, feiras, seminários e encontros relevantes em todo o Brasil.
- **Conteúdo:** apresentação do programa, benefícios da adesão, apoio institucional, estudos de caso, depoimentos e links ou QR codes para inscrição.
- **Formato:** presencial ou online, com equipe capacitada, duração de 20 a 40 minutos e espaço para perguntas.
- **Recursos:** projetor, microfone, computador e internet confiável; no formato online, plataformas de apresentação seguras.
- **Engajamento:** fornecimento de materiais digitais e físicos e possibilidade de reuniões individuais para adesão.
- **Cobertura nacional:** calendário estratégico de eventos, priorizando relevância e abrangência regional.
- **Monitoramento:** registro de participação, feedback e relatórios periódicos sobre alcance e impacto.

Em cada uma das divulgações, o programa conta com um link direto que leva as empresas interessadas ao site oficial do ProDiverse. No site, estará disponível um formulário padronizado de inscrição, detalhando todas as etapas do processo de adesão.

Junto ao formulário, serão apresentados termos e condições formais, incluindo regras de participação, responsabilidades da empresa, direitos e deveres, uso de dados fornecidos e compromisso com as diretrizes do programa.

O formulário permite que a empresa forneça informações essenciais, como nome da organização, setor de atuação, número de funcionários e dados de contato, garantindo registro organizado e uniforme de todas as inscrições. Após o preenchimento e aceite dos termos, a equipe do programa terá acesso imediato aos

dados, podendo iniciar o processo de acompanhamento, orientação e capacitação da empresa, conforme as diretrizes do programa.

Dessa forma, o link funciona como porta de entrada única e centralizada, assegurando que todas as empresas sigam um processo padronizado e seguro.

Durante a etapa de inscrição, as empresas interessadas preencherão o formulário eletrônico disponibilizado no site, informando dados institucionais, número de funcionários, setor de atuação e dados de contato. Além disso, deverão aceitar o Termo de Responsabilidade e Comprometimento da Empresa, documento que formaliza a adesão ao programa e estabelece deveres mútuos entre a empresa e a coordenação nacional. Esse termo confirma que a organização reconhece as diretrizes do programa, se compromete a disponibilizar estrutura para as ações de capacitação e adaptação, e autoriza o uso dos dados informados exclusivamente para fins administrativos e estatísticos.

Após o envio do formulário e a assinatura do termo, os dados serão automaticamente registrados no sistema central de controle do ProDiverse. A equipe técnica analisará as informações, verificará a elegibilidade da empresa e entrará em contato para dar início à etapa de implementação.

Nessa fase, a empresa receberá um guia de orientações práticas com cronograma inicial, especificando as etapas obrigatórias do processo: diagnóstico organizacional, capacitação de gestores e colaboradores, avaliação de acessibilidade e planejamento das adaptações físicas e comunicacionais. Um profissional designado pela equipe do programa acompanhará diretamente cada organização, garantindo que as medidas sejam aplicadas de acordo com os padrões definidos e dentro dos prazos estabelecidos.

O acompanhamento incluirá reuniões periódicas, relatórios de progresso e suporte técnico contínuo. Ao final do processo, será emitido um Certificado de Adesão e Conformidade, comprovando que a empresa implementou corretamente o modelo e está apta a receber profissionais com TEA de forma estruturada e inclusiva.

## 4.9 Resultados Esperados

A implementação do ProDiverse tem potencial para gerar transformações significativas tanto na esfera social quanto na econômica e organizacional do país. Espera-se que, ao longo dos cinco primeiros anos de execução, o programa contribua para um avanço expressivo na empregabilidade e na permanência de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) em empresas públicas e privadas brasileiras.

Estima-se que, com a adesão de pelo menos 30% das empresas de médio e grande porte nos três primeiros anos, o número de profissionais com TEA formalmente contratados aumente em aproximadamente 50% em comparação com o cenário atual. Além disso, o programa prevê que 80% dos profissionais contratados por meio do ProDiverse permaneçam empregados após o primeiro ano, resultado direto do acompanhamento contínuo e das adaptações promovidas no ambiente corporativo.

Em relação ao impacto cultural e organizacional, projeta-se que mais de 200 mil gestores, profissionais de RH e psicólogos corporativos sejam capacitados sobre o TEA e práticas de neuro inclusão nos cinco primeiros anos do programa. Essa ação tende a reduzir significativamente o estigma e a falta de compreensão que ainda cercam o autismo, fortalecendo uma cultura empresarial mais empática, diversa e acolhedora.

Pesquisas internacionais já indicam que equipes diversas são mais inovadoras e produtivas. Um relatório da Harvard Business Review (2017) apontou que empresas com diversidade cognitiva e de experiências têm até 20% mais chances de apresentar desempenho superior em inovação. Assim, espera-se que as empresas participantes do ProDiverse experimentem melhorias em criatividade, resolução de problemas e produtividade, decorrentes da integração de profissionais autistas, cujas formas de pensamento diferenciadas podem gerar novas perspectivas estratégicas e soluções inovadoras.

No âmbito da gestão de pessoas, o programa tende a elevar o índice de retenção de talentos em até 30%, conforme dados do DiversityCouncil Australia (2022), que

associam práticas inclusivas a maior satisfação e engajamento dos colaboradores. A médio prazo, projeta-se também uma redução de 15% na rotatividade interna das empresas que implementarem integralmente o programa, resultando em economia com custos de recrutamento e treinamento.

Além disso, espera-se impacto positivo na imagem institucional e reputacional das empresas participantes, que poderão obter o Selo Nacional de Empresa Inclusiva ao TEA, fortalecendo sua marca empregadora e tornando-se referência em responsabilidade social corporativa. A longo prazo, o ProDiverse deve contribuir para que o Brasil se torne referência latino-americana em políticas públicas de neurodiversidade, com ampliação da taxa de inclusão profissional e do reconhecimento social das pessoas autistas como cidadãos produtivos e plenamente capazes.

Por fim, no campo social, o programa deve favorecer o aumento da autonomia financeira e da qualidade de vida das pessoas com TEA e de suas famílias, reduzindo desigualdades e promovendo uma inclusão que ultrapassa o discurso, concretizando-se em resultados mensuráveis, humanos e sustentáveis.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente projeto busca promover a inclusão efetiva de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente de trabalho, propondo um modelo de integração estruturado, sustentável e podendo possivelmente ser apoiado por múltiplas instituições. Ao longo de sua elaboração, foram abordadas estratégias de divulgação, inscrição, implementação e acompanhamento, todas voltadas à criação de um vínculo sólido entre o programa e as empresas participantes.

Entende-se que programas com objetivos semelhantes já foram propostos em diferentes contextos, porém a maioria deles enfrenta limitações quanto à continuidade das ações, falta de acompanhamento técnico e ausência de integração entre os setores público e privado. Em muitos casos, a atuação se restringe à

divulgação de vagas ou à promoção de palestras pontuais, sem oferecer suporte real às empresas na fase de adaptação e capacitação interna.

O ProDiverse, por sua vez, propõe uma abordagem mais completa, que envolve acompanhamento direto, orientação prática e articulação entre os Ministérios da Educação, Trabalho e Saúde, bem como com organizações não governamentais e entidades representativas da neurodiversidade. Essa estrutura integrada garante que as empresas participantes recebam não apenas informações, mas também apoio técnico e metodológico para implementar as mudanças necessárias no ambiente de trabalho.

Acredita-se que a diferença essencial deste programa em relação a outros está na continuidade e na cooperação interinstitucional, que permitem resultados mensuráveis e sustentáveis. O modelo proposto não se limita à inserção de pessoas autistas no mercado de trabalho, mas busca construir ambientes profissionais mais preparados, acolhedores e produtivos. Dessa forma, o ProDiverse representa uma oportunidade concreta de transformar práticas empresariais, contribuindo para uma sociedade mais inclusiva e consciente da importância da diversidade humana.

Ao adotar o ProDiverse, o Brasil avança não apenas na dimensão social da inclusão, mas também fortalece a economia produtiva, a inovação e a competitividade empresarial, ao reconhecer e valorizar o talento de pessoas com TEA. Trata-se de uma intervenção que conecta direitos, justiça social, estratégia empresarial e desenvolvimento nacional.

## REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5). 5. ed. Arlington: American Psychiatric Publishing, 2013.

COSTA, L. Inclusão no mercado de trabalho: desafios e oportunidades para pessoas com TEA. *Revista de Psicologia Social*, v. 14, n. 2, p. 85-97, 2022.

FERREIRA, A. C.; SILVA, M. A. Comorbidades no Transtorno do Espectro Autista: implicações no ambiente de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Mental*, v. 18, n. 3, p. 220-232, 2021.

GOMES, R. Inclusão e diversidade no mercado de trabalho: análise de políticas públicas. *Jornal de Inclusão Social*, v. 10, n. 1, p. 65-72, 2020.

MARTINS, F. A importância da capacitação para a inclusão no mercado de trabalho. *Revista de Administração e Diversidade*, v. 5, n. 4, p. 123-138, 2019.

MORAES, C. A inclusão no mercado de trabalho e o impacto psicológico para pessoas com TEA. *Psicologia e Sociedade*, v. 28, n. 3, p. 115-127, 2020.

PEREIRA, R.; ALMEIDA, L. O papel do governo na inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho. *Revista de Políticas Públicas*, v. 13, n. 2, p. 58-70, 2021.

SILVA, D. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. *Revista de Direito Social*, v. 22, n. 6, p. 45-56, 2018.

SOUZA, F. Práticas de inclusão no ambiente de trabalho: um estudo sobre empresas que contratam pessoas com TEA. *Revista de Administração Inclusiva*, v. 3, n. 1, p. 32-41, 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à Teoria Geral da Administração*. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. *Teoria Geral da Administração*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

WEBER, Max. *Economia e Sociedade*. 4. ed. Brasília: Editora UnB, 1999.

HELPVOX CONNECT. *Política de inclusão*. São Paulo, 2024.

IFRS – INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. *Ferramentas gratuitas de tecnologia assistiva*. Bento Gonçalves, 2024.

MWPT. *Tecnologias assistivas que pessoas com deficiência motora utilizam para navegar na web*. São Paulo, 2024.

RECITE ME. *Assistive technology for communication*. Londres, 2024.

## APÊNDICES

### 1. ENTREVISTA

#### BRUNA, 31 ANOS

- **Pergunta:** Nesse primeiro momento, pode nos contar um pouco sobre você? Nome, idade e um pouco sobre seu diagnóstico de TEA, assim como sua trajetória profissional antes e após o diagnóstico.

**Bruna:** “Meu nome é Bruna, tenho 31 anos, e o meu diagnóstico tive há dois anos atrás, então estava com 29. Foi um pouco difícil, o diagnóstico tardio nunca é muito fácil - nunca é fácil de jeito nenhum, mas tardio acredito que seja um pouco mais pesado. A minha irmã já tinha tido o diagnóstico, então percebi que tinha alguma coisa faltando para mim também, para responder as minhas questões.

Então, busquei a ajuda de uma neuropsicóloga e fiz todo o processo de avaliação, dos testes, para a gente chegar e fechar o diagnóstico, demorou algumas sessões para isso acontecer.

Com relação à trajetória de trabalho, eu tive bastante dificuldade com isso, e acredito que mesmo se eu tivesse o diagnóstico, não faria tanta diferença. Algumas dificuldades que passei, eu enfrentava... algumas pessoas que diziam que eu não tinha filtro, que tinha que me posicionar de uma certa maneira, porque eu não estava agindo corretamente. Também tenho diagnóstico de TDAH, então eu acabava esquecendo algumas coisas no trabalho... E esse tipo de problema eu tive em praticamente todos os trabalhos CLT. Eu não tive muito suporte, até porque nem eu sabia que eu precisava desse suporte maior.

Ah, e falando em suporte, o meu nível de suporte, a minha psicóloga considera nível 2 de suporte, porém eu sinto que às vezes parece que eu sou nível 1, às vezes sou nível 2, depende. Depende do local que estou, com quem estou, isso varia um pouco, é até muito falado isso na comunidade autista, sobre banir essa coisa de nível de suporte, porque é muito difícil você dizer "ah, essa pessoa precisa de muito mais suporte do que essa", ou "essa não precisa de quase nada", enfim.

Então, pensando cronologicamente, quando eu trabalhava como CLT, em empregos, entre aspas, "normais", era bem sufocante, eu não sabia das minhas limitações, o que que eu conseguia ou o que eu não conseguia fazer, então eu tentava viver de acordo com uma pessoa neurotípica, e não tem como, impossível para mim.

Depois que conheci o cabelo, que comecei a trabalhar com isso, foi um pouco difícil, algumas coisas também, porque tem coisas parecidas, tem cobrança também, muita cobrança, e mesmo você sendo prestador de serviço, os salões acham que você é como se fosse realmente um funcionário, eu sinto que eles lidam dessa forma.

Hoje, trabalhando para mim mesma - divido um espaço com um amigo meu - é muito mais tranquilo, eu mesma cuido de tudo, eu faço a minha agenda, então eu faço aquilo que estou me sentindo confortável em fazer, no horário que eu puder, e consigo me sentir mais confortável e ter mais qualidade de vida.

E sobre essa questão do diagnóstico, o antes e depois, o diagnóstico é muito importante, ele abre muito os nossos olhos para você se enxergar de fato, no meu caso, como eu realmente sou, e me impor melhor e respeitar mais os meus limites, e não deixar que ninguém fique dizendo o que tenho que fazer o tempo todo.”

- **Pergunta:** De que forma o diagnóstico te auxiliou a reconhecer suas necessidades no ambiente profissional?

**Bruna:** “Nossa, é até difícil pensar em algumas coisas para citar, porque são muitas coisas que foram benéficas para mim, que auxiliaram bastante depois do diagnóstico. Como eu sei o que me causa determinadas crises, como consigo sentir quando estou mais sobrecarregada... Então, eu fui testando.

Ah, se vou atender todos os dias, oito horas por dia, eu não consigo. Vai chegar um momento que eu, sei lá, fico uma semana e na próxima tenho que ficar de cama, praticamente, assim, é como se eu tivesse doente, como se sugassem toda a minha energia e depois eu tivesse que recarregar, mas de uma forma que demore, sabe?

Então, o diagnóstico me mostrou esse tipo de coisa. Olha, você vai trabalhar tantas horas, você consegue fazer isso daqui, esse trabalho aqui você não vai conseguir.

Então, eu fui avaliando isso junto com a psicóloga, né, também que eu faço terapia, que inclusive é a minha neuropsicóloga, que me ajuda nessas questões, mas todos os dias é um trabalho de olhar para mim mesma e perceber, sabe, essas questões. Perceber o que me causa desconforto, etcétera e tal.”

- **Pergunta:** Após o laudo, você chegou a realizar entrevistas o apresentando? Se sim, houve alguma diferença na contratação?

**Bruna:** “Não. Depois da avaliação, eu estava trabalhando num salão, de outra pessoa. Durante o processo do diagnóstico, eu tive um hiperfoco que me atrapalhou - que foi em autismo, o hiperfoco. E eu senti só que eu não recebi muito suporte das pessoas, e eu acabei saindo desse salão, mais por conta disso, por não me sentir muito bem vinda, talvez.

Mas não cheguei a fazer entrevistas, não, porque logo depois eu já consegui achar um cantinho para mim. Foi bem rápida essa percepção de entender que eu precisava disso.

Até tenho curiosidade em saber como seria uma pessoa autista, ou no caso eu mesma, ter essa experiência. Mas, enfim, está ótimo do jeito que está.”

- **Pergunta:** Você já trabalhou em locais com excesso de estímulos sensoriais (ruídos, luz forte, interações simultâneas)? Se sim, quais mais influenciam/influenciaram seu rendimento?

**Bruna:** “Com certeza. Foram os lugares que eu mais trabalhei, tipo, shopping, em algumas lojas, então é muito barulhento, e os salões em si, e já trabalhei em salão dentro do shopping, também, que é muito, muito, muito barulhento.

Eu tenho várias questões sensoriais, o que influencia mais é acho que é a parte do barulho em si, da audição, as luzes também me incomodam muito, eu diria que o pior para mim é a luz, não sou muito fã.

Geralmente esses ambientes são bem, bem iluminados.

E quando ocorre esses estímulos... na verdade é um bombardeio de estímulos, porque tem luz, tem cheiro, tem som, tem a parte de socialização, enfim.

Isso influencia muito no rendimento de qualquer coisa que eu iria fazer, porque é como se o meu cérebro parasse por alguns segundos, às vezes, de funcionar. Eu não escutava muito bem que as pessoas estavam falando, então eu não conseguia ouvir o que as pessoas pediam de mim, o que eu precisava fazer.

Nossa, mas acho que são muitas questões que influenciam muito nesse ponto negativo, de não render no trabalho, de não conseguir executar, mesmo.”

- **Pergunta:** Quais exigências comuns dos ambientes profissionais (como flexibilidade de horários, reuniões frequentes, multitarefas) você considera mais desafiadoras?

**Bruna:** “Nossa, eu diria que todos são muito desafiadores. Mas acho que desses que você citou, ser multitarefas não é tão difícil para mim, acho que o TDAH, junto com o TEA, meio que ajuda, digamos assim, nessa parte, porque eu tenho a hiperatividade, né? E às vezes eu consigo fazer, lidar com várias coisas, desde que eu não esteja sob muita pressão.

Agora, a flexibilidade de horário para mim é muito cruel, e é sempre muito exigido, né? Na maioria das vagas de emprego, só que eu preciso de previsibilidade. Isso de horário, então eu vou entrar tal hora, vou sair tal hora e ponto. Então, eu consigo organizar todo o meu dia.

Reuniões, acho que também para mim é ruim, mas acho que o pior mesmo é a flexibilidade de horário, por conta do pensamento muito rígido, essa rigidez cognitiva com horários e rotina. Reuniões, eu detesto. Não sei exatamente explicar o porquê, talvez seja essa pressão de geralmente ser uma coisa negativa, ou pontuar coisas dos outros, e ter que falar... Enfim, mas acho que o pior é a flexibilidade de horário mesmo.”

- **Pergunta:** Quais ajustes no ambiente físico poderiam melhorar bastante sua experiência de trabalho?

**Bruna:** “Bom, eu acho que principalmente as luzes, se possível, tem que ser uma luz mais confortável, para não sobrecarregar muito. Se for um ambiente com música, tem que ser um som mais baixo. Um ambiente limpo e organizado, porque eu sinto

que se o ambiente não tiver essas condições de organização, limpeza, eu não funciono muito bem.

Já trabalhei em lugares muito, muito bagunçados, barulhentos e com muita luz, principalmente salão, e me deixa totalmente desregulada.”

- **Pergunta:** Que tipos de rotinas ou dinâmicas (horários fixos, pausas programadas, tarefas previsíveis, etc.) facilitam mais o seu desempenho?

**Bruna:** “A previsibilidade para mim é muito importante mesmo, então se eu tiver um horário fixo, já vou ter essa previsibilidade do horário que vou começar e terminar o trabalho. Pausas, para mim, é muito difícil, mas se for bem programada, eu acho que ajudaria, até repensando ali no meu passado, nas coisas que já passei.

E tarefas... é, acho que tudo entra na previsibilidade, mesmo.

Então quanto mais a empresa puder facilitar isso para a pessoa autista, acho que seria um grande avanço, seria ótimo, faria muita diferença. E na verdade, eu nunca tive nada disso - tenho hoje, trabalhando para mim mesma.”

- **Pergunta:** Já vivenciou situações onde a receptividade dos colegas ou gestores em relação às suas necessidades/preferências no trabalho não foram tão positivas? Se sim, gostaríamos que compartilhasse, caso se sinta confortável.

**Bruna:** “Isso já aconteceu algumas vezes, mas vou falar do que eu me recordo melhor. Já tive situações em que as pessoas meio que me usavam.

Vou exemplificar, trabalhei na Riachuelo, foi o meu primeiro emprego. Eu era de um setor e as meninas chegavam em mim e falavam "você tem que fazer tal coisa em outro setor", e eu fazia, mais essa parte da inocência. E é aquilo, meio que funciona para mim, um comando, assim, a pessoa olhar para mim e falar, "você tem que fazer isso", eu vou lá e vou fazer.

E outra colega de trabalho chegar em mim e falar "não, Bruna, mas elas estão rindo de você, estão te usando e fazendo você de boba, porque perceberam que você é um pouco inocente". Eu escutava muito isso em vários lugares, que eu era inocente

e que eu deixava as pessoas abusarem dessa inocência, de forma na qual eu faria o trabalho de outra pessoa. E aí eu acabava me sobrecarregando ainda mais.

Em salão também já aconteceu de piadinha, tipo, "você é mole", "você é fraca", "porque já vim trabalhar em tal situação e você não". Já ouvi de uma pessoa que ela foi trabalhar abortando - como se isso fosse bom, né? - E por quê que eu "não conseguia ir trabalhar em determinado horário, em tal dia, sendo que outras pessoas conseguem". Isso é um exemplo que veio na minha cabeça, mas já tive... Nossa, se eu for falar de todas as situações, vai ficar muito longo.

Inclusive uma coisa que escutei que me fez trabalhar sozinha, mesmo, foi que "independente da minha situação, eu teria que render o mesmo que as outras funcionárias" - entre aspas, que eu não era funcionária - mas eu teria que render o mesmo que as outras, assim. O que eu acho absurdo, porque primeiro que nós somos humanos e todos já somos diferentes, piorou uma pessoa com TEA."

- **Pergunta:** Você percebe oportunidades de crescimento e desenvolvimento na carreira e condições iguais às de demais pessoas?

**Bruna:** "Eu diria que não, porque acho que as condições atuais, que as empresas cobram e etcétera, já é difícil para qualquer pessoa que não seja neurodivergente, mas para uma pessoa neurodivergente, é muito complicado.

Então assim, eu nunca vi... as pessoas que eu conheço, né, que têm TEA, muitas clientes, inclusive, conversam sobre isso comigo, a maioria, assim como eu, trabalha por conta própria, porque as outras pessoas não dão muitas oportunidades, justamente disso, né. Então, se tem uma pessoa que vai produzir mais do que você, "dane-se o seu diagnóstico", eu vou ficar com essa pessoa e a oportunidade vai para outra pessoa. Eu acho que eu enxergo dessa forma, assim, bem pessimista, infelizmente.

Mas isso baseado nas minhas experiências e experiências das pessoas que conheço, que também são autistas."

- **Pergunta:** Já houve funções ou atividades em que você sentiu que suas habilidades te fizeram se destacar?

**Bruna:** “Eu acho que se tratando de empregos anteriores, do passado, qualquer atividade que eu ficava mais sozinha, nossa, era incrível, eu estava ótima, fazia tudo certinho. Por exemplo, estoque. Já trabalhei num local que precisei cuidar do estoque. Perfeito. Era uma loja pequena de altos peças, eu ficava lá e super tranquilo. Acho que por não ter essa pressão de alguém falando ali o tempo todo, né, enfim. E com relação a cabelo, quando eu comecei a trabalhar com isso, que já faz 10 anos, tudo que era mais criativo e mais artístico faziam eu me destacar muito mais.”

- **Pergunta:** O que você considera essencial para que um local de trabalho seja realmente inclusivo para pessoas autistas?

**Bruna:** “Bom, eu diria que o essencial seria a pessoa ter mais empatia, e a informação também é muito importante. Porque se todo mundo souber de fato que é o autismo e o que a gente passa, na pele da pessoa autista, o outro já não vai ter muito o que negar, assim, do que a gente precisa, e tal. Não vai ter como a pessoa... se ela te entende, não tem como ela te olhar e falar "não, você não precisa disso que você está me falando".

Eu acho que empatia e escutar mais as pessoas, principalmente as pessoas autistas. E como cada autista é único, apesar de a gente ter muitas características às vezes muito parecidas, é importante lembrar que somos diferentes. Então, cada um vai ter a sua limitação, seu ponto fraco, seu ponto forte. Eu acho que é importante essa atenção. Então, empatia, atenção e cuidado com a pessoa, sentar e conversar e realmente entender como que aquela pessoa funciona.

Falando disso, eu acho que quando é empresa, enfim, quem for trabalhar com a pessoa autista, quando ela percebe isso e ela vê que essa pessoa vai fazer um trabalho incrível, se ela estiver dentro das necessidades dela, se estiver tendo um suporte, é vantajoso para ambas as partes.”

- **Pergunta:** Que conselho daria para pessoas autistas que estão iniciando sua trajetória profissional ou que já estão no mercado de trabalho com diagnóstico tardio?

**Bruna:** “Eu acho que aconselharia essa pessoa a não abaixar muito a cabeça, não se desvalorizar como pessoa, porque muitas vezes as outras pessoas vão achar que você é fraco, ou que é frescura, e não é, a gente sabe... Relevar algumas coisas, desde que aquilo não te afete tanto, porque faz parte de conviver em sociedade, é uma troca, então tem que ser um pouquinho maleável, por mais que a gente seja bem rígido. Eu acho que para a pessoa que está iniciando, principalmente seria isso. Para quem já está no mercado de trabalho, acho que essa pessoa já deve ter passado por tanta coisa, mas acho que é isso, não se importar se as pessoas vão falar "mas agora que você tem um diagnóstico, você é assim", não, a gente nasceu com essa condição e a gente aprendeu a disfarçar, aprendeu a ser diferente. Então acho que o maior conselho é, seja você mesmo e esteja em locais onde você é querido, onde as pessoas não se aproveitem de você, as pessoas aproveitem a sua presença, as suas habilidades.”

- **Pergunta:** Considerações finais (opcional)

**Bruna:** “[...] O acesso à informação tem que melhorar muito. Escuto muito que não pareço autista porque eu falo demais, mas eu justamente sou autista e falo demais por conta disso.

E acho que a informação é muito importante... Estar dentro das empresas e as pessoas buscarem isso, não só sobre autistas, sobre outras questões relacionadas aos seres humanos. Para a gente se relacionar melhor e todo mundo ter uma boa qualidade de vida.”

**GABRIELLI AGUIAR, 19 ANOS**

É estudante de Psicologia na USCS. Sua contribuição nesta pesquisa fundamenta-se na vivência no ambiente corporativo como pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA), trazendo perspectivas relevantes sobre inclusão e desenvolvimento profissional.

A entrevista ocorreu em 08 de outubro de 2025, de forma online, por meio de mensagens de voz, conforme escolha acordada previamente. A transcrição integral encontra-se a seguir.

- **Pergunta:** De que forma o diagnóstico te auxiliou a reconhecer suas necessidades no ambiente profissional?

**Gabrielli:** “Acho que, de muitas formas, o diagnóstico me ajudou a entender quem eu sou e por que sou considerada diferente das outras pessoas, tanto no ambiente profissional quanto na vida pessoal. Isso teve um grande impacto para mim, mas foi positivo, porque percebi as minhas necessidades e a importância de receber mais atenção e cuidado.

Na minha última experiência profissional, eu praticamente não tive nenhum auxílio em relação ao diagnóstico, mas isso me fez perceber ainda mais essa necessidade de ser assistida com mais atenção.”

- **Pergunta:** Você comentou que entregou seu laudo nesse mercado onde trabalhava. Quando os gestores ou superiores ficaram cientes do diagnóstico, houve alguma mudança de tratamento ou alguma medida de acessibilidade?

**Gabrielli:** “Não houve nenhuma mudança no tratamento. Todos continuaram me tratando da mesma forma, e também não houve a inclusão de nenhum tipo de acessibilidade voltada ao meu caso.”

- **Pergunta:** Durante essa experiência, tanto no RH quanto no atendimento ao cliente, houve locais com excesso de estímulos sensoriais? Por exemplo, ruídos, luz forte ou interações simultâneas? Quais mais influenciaram o seu rendimento?

**Gabrielli:** “Sim, havia muito excesso de estímulos, principalmente quando eu trabalhava no atendimento ao cliente, pois ficava no chão da loja, no balcão em frente aos caixas.

O ambiente tinha luzes fortes, som alto — a loja deixava a rádio tocando o tempo todo, com as mesmas músicas — e muitas pessoas falando ao mesmo tempo, tanto funcionários quanto clientes pedindo informações.

Esses fatores afetavam muito o meu rendimento; eu sentia que não conseguia trabalhar da melhor forma por causa dos estímulos.

Na área de RH não era tão intenso. Só quando eu precisava ir até a loja para falar com algum funcionário, mas, na maior parte do tempo, eu ficava em uma sala mais silenciosa, o que tornava o ambiente mais tranquilo e menos sobrecarregado.”

- **Pergunta:** Quais exigências comuns dos ambientes profissionais (como flexibilidade de horários, reuniões frequentes, multitarefas) você considera mais desafiadoras?

**Gabrielli:** “Nessa experiência que eu tive, eu não participava de muitas reuniões. Quando participava, era apenas para escutar; ninguém exigia que eu falasse.

Ainda assim, caso no futuro eu precise participar, considero algo muito desafiador, porque tenho certa dificuldade para me expressar, organizar meus pensamentos e falar de forma clara e objetiva.

A questão das multitarefas também é complicada, principalmente no atendimento ao cliente, que exige muita coisa por ser no chão de loja.

Havia muitas demandas que eu achava desafiadoras, pois tenho dificuldade em fazer várias coisas ao mesmo tempo. Mesmo quando consigo, preciso realizá-las separadamente, o que ainda é difícil para mim.

Além do TEA, também tenho TDAH, o que afeta minha atenção e concentração.”

- **Pergunta:** Quais ajustes no ambiente físico poderiam melhorar bastante sua experiência de trabalho?

**Gabrielli:** “Acho importante promover ambientes mais acolhedores e adequados, entendendo que cada pessoa autista é diferente. É essencial reduzir estímulos para quem é mais sensível a eles — isso deve ser conversado desde o momento da entrevista de emprego.

Deve haver abertura para que o candidato fale sobre suas necessidades e sobre os estímulos que o afetam, verificando se a vaga é compatível com essas condições.

Quando falo em estímulos, me refiro a fatores como luzes fortes, barulho, muitas pessoas conversando ao mesmo tempo, ou a necessidade de realizar várias tarefas simultaneamente.

Não estou dizendo que pessoas autistas não podem trabalhar em ambientes assim, mas é preciso haver um cuidado maior. Essas pessoas precisam ser assistidas com mais atenção e compreensão.”

- **Pergunta:** que tipo de dinâmicas ou hábitos — como horários fixos, pausas programadas ou tarefas previsíveis — facilitam mais o seu desempenho?

**Gabrielli:** “De modo geral, para pessoas autistas, é muito importante manter uma rotina organizada. Isso ajuda na autorregulação, reduz a ansiedade e facilita lidar com os estímulos do dia a dia.

Ter um caderno para anotar as tarefas do dia seguinte é uma boa estratégia, inclusive separando-as por horários.

Também é essencial fazer pausas entre as atividades. Não podemos passar o dia inteiro ocupados sem descanso. É importante reservar momentos para relaxar e fazer algo prazeroso, como ler um livro ou assistir a uma série. Essas pausas ajudam a aliviar o estresse e a se desconectar um pouco dos estímulos cotidianos.”

- **Pergunta:** Já vivenciou situações onde a receptividade dos colegas ou gestores em relação às suas necessidades/preferências no trabalho não foram tão positivas? Se sim, gostaríamos que compartilhasse, caso se sinta confortável.

**Gabrielli:** “Eu não diria que a experiência tenha sido totalmente negativa, mas houve desafios. Grande parte dos meus colegas de trabalho não sabia que eu sou autista, porque eu não contei. Tive medo de ser julgada ou de não ser compreendida.

Quem sabia era apenas a minha chefe e o gestor, pois foram eles que receberam o meu laudo. Mesmo assim, depois de entregar o documento, não tive acesso a nenhum tipo de acessibilidade. Só entendi o motivo um tempo depois.

Havia dias em que eu ficava sozinha no setor de RH, porque a minha chefe atuava em dois mercados — o de Mauá, onde eu trabalhava, e o de Santo André. Isso era muito desafiador para mim. Não que pessoas autistas não sejam capazes de lidar com esse tipo de situação, mas, no meu caso, eu era jovem aprendiz e ainda tinha pouca experiência para estar sozinha no setor.

Em um desses dias, enquanto verificava os e-mails do RH, encontrei uma troca de mensagens entre minha chefe e outra pessoa sobre o meu caso. No e-mail, ela perguntava se eu entraria na cota de pessoas com deficiência (PCD) da empresa, e a resposta foi que não, porque eu já era jovem aprendiz. A justificativa foi de que seria uma “superposição de cotas”.

Achei isso absurdo, porque uma vaga de jovem aprendiz também pode — e deve — contemplar pessoas com deficiência. Essa resposta dava a entender que uma pessoa PCD não pode ser jovem aprendiz, o que não faz sentido, já que isso não é algo que se escolhe. Foi uma situação muito desagradável, especialmente por ver que minha chefe não fez nada para tentar mudar aquela decisão.”

- **Pergunta:** Você percebe oportunidades de crescimento e desenvolvimento na carreira e condições iguais às de demais pessoas?

**Gabrielli:** “Bom, por mais que o cenário atual não seja, assim, o melhor, né, um dos melhores, eu enxergo, sim, oportunidade de crescimento e desenvolvimento de carreira. Hoje em dia, claro que ainda não é o suficiente, mas a gente vê muitas políticas de inclusão dentro das empresas. Observamos também cada vez mais vagas destinadas a pessoas com deficiência, então eu enxergo, sim, uma oportunidade de desenvolvimento muito grande para essas pessoas.

Claro que o cenário atual ainda não é tão bom, mas acredito que isso possa vir a melhorar ao longo dos anos.”

- **Pergunta:** Já houve funções ou atividades em que você sentiu que suas habilidades te fizeram se destacar?

**Gabrielli:** “Em ambiente de trabalho, sim. Várias vezes, principalmente na área de RH, querendo ou não — a minha área, né? A área que eu estudo.

Na faculdade, então... Na área de RH, tinha muitas funções que eu precisava realizar, funções básicas, por eu ser jovem aprendiz. Mas, ainda assim, eu conseguia me destacar bastante.

Muitas coisas que minha chefe pedia para eu executar no setor de RH eu conseguia fazer com bastante tranquilidade e precisão também. Perfeito.”

- **Pergunta:** O que você considera essencial para que o local de trabalho seja realmente inclusivo para pessoas autistas?

**Gabrielli:** “Eu acho que é essencial ter pessoas que compreendam essa condição, né? O espectro autista e tudo mais. O mercado de trabalho precisa de pessoas preparadas para lidar com essas diferenças.

Claro que isso envolve uma discussão mais profunda sobre como essas pessoas se preparariam para lidar com colegas autistas, mas, no geral, o mais importante é ter respeito por pessoas com TEA no ambiente de trabalho.

Acredito que isso é essencial para melhorar as políticas de acessibilidade. Muito além de ter apenas políticas formais, é importante que haja pessoas compreensivas de verdade no ambiente de trabalho, especialmente em relação a quem tem Transtorno do Espectro Autista.

Falo isso porque essa compreensão é fundamental para a convivência e a relação com o outro — sem isso, é impossível viver em sociedade. Portanto, repetindo, é essencial ter pessoas que compreendam o transtorno e estejam abertas a receber essas pessoas no ambiente de trabalho.”

- **Pergunta:** Existe algo que você gostaria de mudar na forma como as empresas enxergam o profissional autista?

**Gabrielli:** “Eu acho que muitas empresas ainda enxergam o profissional autista como alguém incapaz de realizar certos tipos de tarefas. Isso é um problema, inclusive relacionado à forma como as vagas PCD são abertas.

Para uma inclusão mais efetiva, eu acredito que todo tipo de vaga poderia ser aberta a pessoas com deficiência, sem precisar sinalizar especificamente que é PCD. As empresas deveriam focar em treinar seus funcionários para lidar com profissionais autistas e receber essas pessoas de braços abertos, independentemente da vaga ou posição que ocupem na empresa.

Eu gostaria muito de mudar a visão de que pessoas autistas não são capazes. Elas podem ter limitações em algumas atividades, mas isso não significa que não sejam capazes de desempenhar tarefas de forma competente.”

- **Pergunta:** Que conselho daria para empresas ou para pessoas autistas que estão iniciando sua trajetória profissional?

**Gabrielli:** “Primeiro, eu gostaria de agradecer, é muito bom participar desta pesquisa e também agradeço por terem me escolhido.

Um conselho que eu daria para pessoas que já têm o laudo e estão pensando em ingressar no mercado de trabalho é, antes de tudo, aceitar o seu diagnóstico. Aceitar

que essa é uma particularidade sua, que você vai conviver com ela pelo resto da vida, e que não há nada de errado nisso.

É claro que haverá obstáculos e limitações por conta do diagnóstico, mas isso é normal, faz parte de quem somos, e não é um problema.

O primeiro passo, portanto, é aceitar o diagnóstico e aprender a lidar com ele da melhor forma possível. Isso traz um autoconhecimento muito grande, que é extremamente importante no ambiente de trabalho. Conhecer seus limites, suas capacidades, é fundamental.

Então, o principal conselho é aceitar o seu diagnóstico, se conhecer e aprender a lidar com ele da melhor forma possível, sempre buscando apoio em terapia e outros recursos que ajudem nesse processo.”

- **Pergunta:** Considerações finais (opcional)

**Gabrielli:** “Eu gostaria de acrescentar que, para pessoas que já têm o laudo e estão pensando em ingressar no mercado de trabalho, é importante não ter medo de apresentar o laudo à empresa. Coloquem no currículo que são PCD, que têm Transtorno do Espectro Autista, sem receio.

Eu sei que existe o medo de que as empresas deixem de dar oportunidade apenas por isso, principalmente devido ao preconceito, e infelizmente ainda é algo comum. Mas muito disso está ligado à aceitação do próprio diagnóstico.

A partir do momento em que você aceita seu diagnóstico, perde o medo de se declarar como candidato PCD e de informar à empresa que tem Transtorno do Espectro Autista. Então, como conselho final: entreguem seus laudos, informem que são PCD e ocupem esse espaço no mercado de trabalho.

É essencial que nós, pessoas autistas, estejamos presentes, contribuindo e mostrando nossa importância no ambiente profissional.

**MÁRCIA MIARI, 20 ANOS**

[...]

- **Entrevistador:** Como as características do TEA podem impactar a rotina e a adaptação em ambientes de trabalho?

**Márcia:** [...] Adulto, assim, com 20 anos, com diagnóstico, que veio com esse diagnóstico, já chegou com um possível diagnóstico de ITL de autismo.

E aí, eu costumo fazer psicodiagnóstico, tem alguns testes aqui, eu mesmo faço uma avaliação junto com outros profissionais também, porque não é só o psicólogo que diagnostica, né? Mas dá pra gente ter uma noção.

Assim, dos que passaram comigo, o que eu percebo que mais... Assim, não foram todos de nível 1, tá? Não era muito comprometido. Mas o que eu percebia era a dificuldade na socialização mesmo assim, tá? Na questão de posicionamento mesmo, sabe? De não saber lidar, assim, com a frustração, quando não era muito do jeito que esperava. A gente tem que ter flexibilidade no trabalho pra conviver com outras pessoas, como em qualquer situação. Mas no trabalho, às vezes, exige um pouquinho mais. Então, o que eu reparo foi mais nesse sentido de flexibilizar, de, às vezes, não ser muito compreendido, de não saber muito direito como se colocar, não se fazer entender. Isso no meu caso, do que eu observei aqui.

- **Entrevistador:** Bom, levando como base a sua experiência, de que forma os diferentes níveis de suporte dentro do espectro autista podem influenciar a adaptação desses indivíduos no ambiente de trabalho?

**Márcia:** Eu acho que é importantíssimo ter todos os suportes possíveis. A pessoa fazer a questão da psicoterapia, ela ter uma multidisciplinar, isso é muito importante. Quanto antes for feito um diagnóstico mais adequado também. Porque hoje em dia, infelizmente, se generaliza tudo. Também já tive casos de chegar falando que tem um diagnóstico e a pessoa não tem. A pessoa só tem uma dificuldade criada ao longo do tempo, mas ela não necessariamente tem algum nível de terra, né?

Então, é muito confuso isso ainda e, às vezes, tem algumas coisas assim, que eu percebo que tem profissionais que, já de cara, já dão um diagnóstico e não

necessariamente é assim. Mas, a partir do momento que se tem o diagnóstico correto, é muito importante que se trabalhe multidisciplinar. Quanto mais for a gravidade. No caso, a dificuldade que a pessoa tiver, que ela tenha esse acompanhamento. É muito importante.

Porque, senão, não tem como, né? A pessoa continua com dificuldades.

- **Entrevistador:** Bom, sabemos que o perfil sensorial de uma pessoa autista interfere diretamente na sua relação no ambiente corporativo. Como o psicólogo pode e deve atuar nesse ponto?

**Márcia:** Então, como eu costumo fazer aqui, no caso que eu já tive, é de trabalhar a socialização mesmo. Entender como aquele cliente funciona, qual é a dificuldade dele. Aí vai de semana em semana mesmo, ele vai trazendo as dificuldades, a gente vai criando um modelo de como ele pode se comunicar de uma maneira que se faça entender melhor. Que se manifeste melhor também, consiga se expressar. E aí a gente vai ter um acompanhamento da melhora. E do que passou comigo, assim, sempre teve uma boa resposta.

Inclusive de se sentir melhor no ambiente. Porque vai conseguindo se colocar, vai conseguindo entender um pouco melhor também, às vezes, a reação das outras pessoas. E isso vai melhorando, vai adaptando. Porque é só uma questão de adaptação mesmo, não tem nada grave. Não tem nada de absurdo.

- **Entrevistador:** Você já percebeu alguma diferença na forma como as pessoas autistas se adaptam a cada tipo de ambiente? Tem diferença no presencial, do híbrido?

**Márcia:** Do que eu observei, eu tenho alguns casos específicos, assim, que teve diferença. Não todos, mas alguns tiveram, sim. Principalmente na questão de ficar mais na parte que fica em casa. Não ir pessoalmente no trabalho.

Existe uma tendência de preferência de ficar online, né? De ficar em casa.

- **Entrevistador:** Certo. Por que você acha que isso acontece?

**Márcia:** Eu acho que devido à própria dificuldade mesmo. Eu acho que por exemplo, aqui que nem a gente está, a gente consegue, de certa forma, ter mais controle da situação. A gente não está junto diretamente, eu estou te vendo e tudo, mas é diferente o contato. Então eu acho, pelo que eu percebo, que existe essa... É como se fosse a sensação que dá quando eles falam, pelo menos o que passou comigo, né? É uma sensação mais de proteção.

De se sentir um pouco mais protegido pela tela. Pela questão do contato. Então isso também é trabalhado.

Porque como agora é tudo híbrido, né? Dificilmente é só online. Existe muito essa questão híbrida. Então há necessidade de você interagir.

E é até importante para a pessoa que tenha mais esse processo de ir no local, de interação mais direta. Então acaba sendo trabalhado também isso no decorrer.

- **Entrevistador:** Bom, quando o processo de inclusão de pessoas com TEA nas empresas é simbólico, assim, a pessoa é contratada, mas não realmente integrada nas atividades da empresa, quais impactos psicológicos podem surgir para a pessoa nesses casos?

**Márcia:** A pessoa pode ter a percepção, pode não, mas não vai ter a percepção de que isso está acontecendo. De que a coisa não está sendo exatamente, está sendo meio que subliminar. Então eles são pessoas sensíveis.

Também pode acarretar alguma questão até de nível de rejeição. Está sendo de alguma maneira, diretamente não, mas tem o subliminar de não estar sendo tratado de maneira normal. De maneira como as outras pessoas. Então eu percebo que tem esse impacto por cima.

- **Entrevistador:** Bom, dentro do ambiente de trabalho, existem alguns traços comportamentais que são frequentemente confundidos com desinteresse ou arrogância nessas pessoas que possuem o transtorno quando na verdade esses traços são apenas expressões do espectro?

**Márcia:** Sim, porque às vezes é assim, a pessoa não é necessariamente arrogante, não é isso, mas é a questão de não saber direito como se colocar. Então às vezes a forma, o outro pode ver de maneira arrogante, mas a pessoa não tem nada, muito pelo contrário, ela está tentando fazer o melhor dela, entendeu? Mas é uma questão de que não aprendeu o como fazer.

Então é importante ser trabalhado. No processo psicoterápico, a maneira da comunicação, da interação. Também para a pessoa ter um treino de percepção ali do ambiente também, porque existe uma maior dificuldade mesmo. Então ela precisa ser, aprender mesmo, a não ser tão ingênuo. Em alguns momentos, porque às vezes leva de forma literal algumas coisas. Ou às vezes existe uma indicação, passo, então é tudo um processo emocional que precisa ser trabalhado.

- **Entrevistador:** Quais você acha que seriam abordagens de capacitação eficazes para que gestores e colegas dentro das empresas possam entender e respeitar o modo de funcionamento de um colaborador com TEA?

**Márcia:** É aquela coisa, quando a pessoa sabe um pouco a respeito e desmistifica um pouco das coisas, fica mais fácil. Então, primeiro, desdramatizar, tirar essa coisa, parece que é um... Deixar uma coisa mais igualitária mesmo, de entendimento de como aquela pessoa funciona. E os outros também precisam aprender a ter essa interação com eles. Eu acho que é uma questão mesmo de ter... Eu imagino, eu não sei direito como os ambientes corporativos funcionam, mas eu imagino que ter algum processo de ensinar mesmo, assim, como que é, como que a pessoa mais ou menos funciona, né? Ter um acompanhamento mesmo, uma orientação.

Porque às vezes as pessoas, elas ouvem falar, ou vêem alguma coisa na internet... Porque é um espectro que tem muitos detalhes. E tem alguns que são, assim, imperceptíveis quase também. Então, eu acho que é o conhecimento mesmo de tirar, desdramatizar, mesmo para ficar uma coisa mais leve. É uma pessoa que está ali em interação com eles também. Cada pessoa tem uma dificuldade. De algum jeito, independente de ter o diagnóstico de TEA, às vezes nem tem, e a pessoa

também tem uma dificuldade ali de interação, não sabe lidar com as coisas, né? Então, deixar uma coisa mais desdramatizada.

- **Entrevistador:** Por último, eu gostaria que você falasse um pouco sobre o que a falta de oportunidade de trabalho pode gerar na saúde mental das pessoas autistas.

**Márcia:** Pode comprometer bastante, né? Porque o trabalho é onde a gente passa a maior parte da nossa vida. Onde a gente tem as nossas interações, onde a gente pode aprender muita coisa. Se a gente não tem esse tipo de socialização ou oportunidade disso, ao invés de ajudar a desenvolver e adaptar, pode fazer com que fique menos adaptado ainda. Faz com que a pessoa se sinta mais diferente ainda, ou rejeitada ou qualquer outra questão assim. Então, eu só vejo como piora, no meu caso.

## NATÁLIA ARAÚJO FERREIRA ,30 ANOS

- **Entrevistador:** Bom, primeiro eu gostaria que você se apresentasse, sua formação acadêmica, com que já trabalhou, com que trabalha, idade... O que quiser achar relevante falar sobre você.

**Natália:** Meu nome é Natália, sou psicóloga, neuropsicóloga e professora universitária. Eu me formei na Metodista em Psicologia. Atuo desde a época da faculdade, porque eu já comecei os estágios, então eu já tenho uma experiência maior por conta disso. Eu não esperei terminar a faculdade para começar a atuar, eu fui estagiária primeiro para depois começar a atuar.

Eu atendo pacientes em consultório, faço avaliação neuropsicológica e dou aula à noite de Psicologia também, né? Em algumas disciplinas no curso de Psicologia na Uninove de Mauá. Tenho trinta anos e meu consultório fica no shopping.

- **Entrevistador:** Sua atuação transita entre o ambiente clínico e o corporativo. Como essas duas dimensões se conectam na compreensão das dificuldades e potencialidades das pessoas com TEA em contextos de trabalho?

**Natália:** Eu tenho diversos cursos na área, tanto no Transtorno do Espectro Autista como em TDAH. E aí eu fiz cursos. Então, além de fazer os cursos, a gente vai vendo o ambiente clínico — como o autista — que a gente vai vendo alguns traços que são comuns entre eles, como “?”, que não curtem muito. Mas a minha formação é referente a cursos, a ciências, a workshops e à vivência clínica também.

- **Entrevistador:** Quais são os desafios mais frequentes que você observa em adultos autistas atendidos clinicamente, especialmente no que diz respeito à autoestima, à comunicação interpessoal e à construção de uma identidade profissional estável?

**Natália:** Uma coisa que eu observo muito e relato muito é a questão da socialização. De não querer se socializar com os colegas de trabalho, de não sentir vontade de se socializar com os colegas de trabalho, mas se sentir obrigado. Então, tanto isso no ambiente corporativo quanto no pessoal, em muitos deles o que acaba fazendo é

beber. Então, eles bebem para ficarem mais sociáveis, tanto no ambiente de trabalho quanto no ambiente pessoal, pra poder se socializar.

Então, ele tira a identidade dele de autista e veste a máscara que a gente “?”. Que “eu sou uma pessoa legal”, “eu sou uma pessoa sociável” e que “eu consigo fazer isso”. Só que aí, quando passa o efeito do álcool e a pessoa tá sozinha, ela fica em sobrecarga emocional.

A questão da troca de emprego do autista é muito comum. Ele não consegue — muitos ou todos, a não ser o funcionário público — ficar muito tempo em um emprego. A instabilidade é muito grande por causa do seguimento de regras. Por exemplo: se eu falei que o seu horário é das 2 horas até as 10, na minha cabeça de autista tem que ser das 2:00 às 10:00. “Se eu sair 10:05, não é 10 horas, então vou pedir demissão porque estão me explorando.” E não é por ser alguém preguiçoso, não; é por seguir regras e ter que funcionar dessa forma. “Você não falou 10:05, você me falou 10:00.”

A autoestima depende muito. Muitos têm a autoestima ok, por ser uma questão de aprender a gostar de si mesmo, mas diversos não. Sempre estão encontrando algum defeito, sempre reclamando de alguma coisa, porque se sentem diferentes. E, se eu me sinto diferente, “eu não sou deste mundo”. Por eu fazer parte de outro, não casa, e aí acabam tendo muitos problemas com questão de autoestima.

Na questão da identidade profissional estável, eles buscam isso, mas muitos não conseguem ter, se não for como funcionário público, porque o funcionário público é aquilo e pronto. Agora, uma coisa que o autista pode fazer, mas que não vai conseguir, muitas das vezes, manter, é ser vendedor. Não tem como, porque a sobrecarga de muitos clientes e muito estímulo acaba não dando muito certo.

Mas eles buscam, sim, o emprego perfeito e que consigam se sentir bem. Só que todo emprego tem seus prós e seus contras, e aí é bem difícil colocar isso na cabeça deles.

- **Entrevistador:** Tem mais alguma coisa para acrescentar?

**Natália:** Não.

- **Entrevistador:** Você observa diferenças na forma como homens e mulheres autistas vivenciam o diagnóstico e o processo de inserção social e profissional?

**Natália:** Sim, para a mulher é mais difícil, porque muitas mulheres, principalmente adultas, recebem o diagnóstico errado. E porque antes não se falava muito sobre autismo. Então, se não se falava sobre autismo, você é bipolar, você é borderline.

Então, as mulheres — muitas adultas — têm o diagnóstico de borderline ou de bipolar, mas, na realidade, são autistas. Vamos supor que fez uma avaliação, sempre teve um diagnóstico de borderline ou bipolar, aí faz e dá autismo. Então, de onde eu vou tirar o diagnóstico? Eu vou tirar a identidade dela. “Porque eu sou borderline.” “Como eu não sou borderline?” Aí você tira a identidade dela pra ela começar a se conhecer.

Então, no âmbito profissional, acaba sendo muito mais difícil, porque ela fica muito mais fechada. O homem consegue disfarçar um pouco melhor, consegue interagir e tudo mais. Só que nós, mulheres, não.

Por exemplo, se você trazer pra mim duas pessoas autistas — um homem e uma mulher — eu consigo saber quem é o homem só olhando. Porque nós, mulheres, somos criadas como “tem que olhar no olho”, “tem que dar bom dia, boa tarde, boa noite”, “tem que ficar com a perna fechada”, “tem que ser menina”. O homem não tá nem aí, ele vai sentar e fazer do jeito que ele quiser “porque ele é homem”.

Então, a questão do diagnóstico é difícil para ambos, mas, para a mulher, é mais.

No contexto de inserção social — interação social no ambiente de trabalho — é difícil pros dois. Aí tem que fazer o treino de habilidades sociais, primeiro por não sentir vontade de conversar com os colegas, porque não faz sentido. Se ele quer conversar, ele vai lá e conversa, totalmente assertivo; de resto, não.

Por exemplo, tem pacientes que possuem colegas de trabalho que comem pastel e não comem a borda do pastel. “Já veio a pergunta se você é autista?” “Não.” “E tem problema se ser?” “Não.” Pronto, pararam de zoar. E ela começou a ter interação social com essas pessoas que antes zoavam ela.

Então, acabam, sim, tendo uma extrema dificuldade, ambos, mas com a mulher é mais.

- **Entrevistador:** Como a subnotificação, o diagnóstico tardio de mulheres com TEA podem impactar o desenvolvimento emocional e a trajetória profissional delas? De que forma a psicologia clínica pode atuar para reconstruir a autenticidade e o bem-estar dessas pacientes?

**Natália:** Influencia totalmente. Eu vivi a minha vida inteira sendo “a estranha”. Mas como que ninguém percebeu que eu sou autista? Como que ninguém me levou ao médico? Então, o processo e o diagnóstico tardio influenciam muito, porque a pessoa tem que se reconstruir a partir daquele diagnóstico.

Não que o diagnóstico faça o que é essa pessoa — é só um diagnóstico para se ajudar a se entender. É o que eu digo para os meus pacientes: “Você é autista, mas isso não significa que você vai se apoiar e usar isso como amuleto.” Algumas pessoas usam, tentam explicar que “mas sou do tipo 1”. Ainda é autista, é dolorido e difícil para todo mundo.

Só que, quando a mulher recebe a notícia de que ela é autista, ela toma isso como uma razão para se reconstruir. É no processo de terapia que é trabalhado o entendimento de que o autismo não é uma doença — que você é uma pessoa comum, com as suas limitações (assim como as de todo mundo), e que só tem as suas coisas que faz diferente.

Não trabalhamos com o “masking”: você vai ser você mesmo. Só que o processo é muito difícil devido à rigidez cognitiva de aceitar a fazer as coisas que quer e não as que acredita precisar, como o uso de bebida para a socialização.

A partir do momento que você faz o que não quer para agradar o outro, você vai ter crise e vai se desestabilizar! O que, para o homem, é mais fácil, porque ele não faz o que não quer. Então, trabalhamos na mulher para que ela reconheça as suas necessidades acima da preocupação do que os outros irão pensar, sem se sentir culpa.

A mulher adulta vive uma vida inteira sem conhecer as suas necessidades e sendo tratada como “diferente”. Ela tem o jeito dela, mas as pessoas não compreendem — e nem ela.

- **Entrevistador:** No trabalho terapêutico, que estratégias você considera mais eficazes para fortalecer a autorregulação emocional e a autoconfiança de pessoas com TEA que enfrentam sobrecarga sensorial ou social no ambiente profissional?

**Natália:** Geralmente, as pessoas com TEA têm alguma coisa que acalma elas; geralmente (mas nem sempre) é um bichinho ou alguma outra coisa que, às vezes, a pessoa se sente mais calma. No exemplo de uma pessoa com TEA que planejou uma viagem e que não quer que dê errado, analisamos mais cenários para planejar antes de acontecer, porque, se a pessoa tiver uma crise, a experiência dela e de todas as outras pessoas também será prejudicada. A semana da pessoa “acaba” se não for do jeito planejado, e a semana inteira dela se desregula.

Mas depende de paciente para paciente, dependendo da sua rigidez cognitiva e da possibilidade dela entrar em crise.

No trabalho é a mesma coisa: nem tudo vai ocorrer certo, portanto, é necessário esse desenvolvimento de estratégias de autorregulação emocional, dessa forma, com cada paciente.

Em relação à sobrecarga emocional no ambiente de trabalho, é um fone ou alguma outra questão de autorregulação próxima, para não interferir e não haver crises.

- **Entrevistador:** No campo das organizações, o formato tradicional de entrevistas e avaliações pode excluir candidatos neurodivergentes. Que mudanças práticas poderiam tornar esses processos mais acolhedores e justos?

**Natália:** Eu acredito que tem que fazer um processo seletivo diferente, porque tem que ser diferente. Eu não sei se você sabe, mas temos vagas para quem é autista. Mas tem quem seja e não quer que as outras pessoas saibam, então, se faz concurso ou prática de qualquer outra atividade, ela participa como pessoa neurotípica e sofre muito, porque, querendo ou não, a sobrecarga do autista é sensorial — qualquer coisa é muito maior. Então, acredito que não deva ser mais

fácil, mas num nível de interação com somente entrevistador e entrevistado, porque, senão, ele vai se desregular, mesmo sendo muito bom no que faz.

- **Entrevistador:** Como os psicólogos organizacionais e clínicos podem atuar de forma integrada para construir planos de desenvolvimento que respeitem os diferentes ritmos cognitivos, emocionais e sociais de pessoas com TEA?

**Natália:** Eu ajusto literalmente como pessoa. Porque aí eu trago a planta na empresa: “Ó, você tem que fazer isso, isso e isso. Me fala qual é a forma mais simples pra você, que a gente vai tentar adaptar. Porque tem que adaptar.”

Na clínica, acaba sendo... na clínica, pra você atender autista, você tem que saber atender autista. Não é qualquer psicólogo que vai atender o autista. Não.

Porque a gente não aprende isso na faculdade. Então, se você não tiver o tato, se você não tiver o jeito, não. Não vai dar certo.

Além de você poder até piorar o quadro do autista, de não procurar mais nenhum psicólogo. Então, como que a gente vai fazer isso? De plano de desenvolvimento.

Eu vou construir diretamente com ele. Por quê? Porque se eu chegar em você e impor alguma coisa — “Luna, você vai ter que fazer isso, isso e isso” — você vai olhar pra mim e falar “Não. Não vou fazer.”

Você poderia até fazer, mas só porque eu impus, você não vai fazer.

Então, eu chamo você e eu converso.

E aí eu falo: “Como que é a melhor forma pra você? Me fala a melhor forma que eu vou tentar adaptar, e a gente constrói juntos.”

Eu acho que seria super interessante fazer isso. É o que eu faço, geralmente, com os meus pacientes autistas.

- **Entrevistador:** Muitas empresas falam sobre diversidade, mas poucas sustentam práticas que garantam bem-estar e permanência dos colaboradores neurodivergentes. Que sinais, no cotidiano organizacional, mostram se a inclusão está de fato acontecendo?

**Natália:** Muitas falam sobre, muitas sustentam e falam e falam e falam, mas não praticam.

Se realmente praticam, fazem sim um ambiente acolhedor. Então, o autista pode usar fone, o autista pode sair do ambiente de trabalho e ficar em outro local, tirar as pausas.

Tem empresas, por exemplo, que têm autista adulto que, para se autorregular, fica rodando. A empresa sabe.

Então, o que ele faz? Ele não roda na frente dos colegas. Quando ele sai, a chefe já sabe. Ele não precisa pedir pra sair. Ele não precisa pedir pra nada. Ele sai porque ela sabe que ele vai se autorregular.

Então, muitas já fazem isso. Por quê? Porque o autista, pra trabalhar, é muito bom. Ele é muito bom. Porque a inteligência é superior.

Se você der uma coisa pra ele fazer, ele vai fazer — só que tem que ser uma coisa adaptada aos comportamentos dele, não ao grau de dificuldade cognitiva.

E tem que ser o mais claro possível.

Se você quer que eu desenhe uma bola, você vai falar pra mim: “Desenhe uma bola”. Você não vai falar: “Desenhe um círculo com três pontos”. Não. Desenhe uma bola.

Seja claro e assertivo.

Então, tem que ser trabalhado isso melhor dentro das organizações, porque não são todas.

- **Entrevistador:** Quais características do espectro autista podem ser positivas para o ambiente profissional?

**Natália:** Foco, disciplina. O que você pediu para ele fazer, ele vai fazer perfeito.

Não interessa da forma como você pediu, ele vai fazer perfeito. Ele vai dar o melhor.

Então, ele é proativo. Muitas vezes, ele pode ser... É que, assim, o autista precisa do quê? De comandos. Então, você precisa falar literalmente para mim o que você quer.

Você falou: “Natália, desenhe uma bola.” Eu vou lá e vou desenhar uma bola. Eu não vou fazer nada mais que uma bola.

Por quê? Porque você não pediu nada mais. Você pediu só uma bola.

Então, é muito focado, é extremamente inteligente, tem umas ideias, assim, diferentes, que é outro ponto de vista.

É um ponto de vista que o típico não pensaria. E, na cabeça do autista, é super:

“Como que você não pensou nisso?”

“Não, a gente não pensou nisso.”

Que são maneiras até mais fáceis de lidar e resolver o problema.

- **Entrevistador:** Pensando no futuro da inclusão, o que você considera essencial para que pessoas com TEA possam construir trajetórias profissionais estáveis e reconhecidas, sem precisarem abrir mão de suas singularidades?

**Natália:** Serem incluídos.

Literalmente. Sem a questão de olhar com um olhar de pena. “Ah, é autista.”

Não, o autista tem um potencial. Ele tem um potencial melhor do que os típicos, muito melhor.

Só que ele precisa ser reconhecido e precisa ter a questão de, literalmente, a inclusão dele.

No sentido que tem a singularidade dele; se ele tem a singularidade dele, ele pode trabalhar só da casa dele.

Então, realmente, serem incluídos e entenderem sobre o autista.

Que ele vai conseguir se desenvolver muito.

## SERAFIM LISSA KOGA

- **Entrevistador:** Para começar, conte um pouco sobre sua trajetória pessoal e profissional – onde nasceu, como se formou, e o que o levou a atuar com psicologia, neurodiversidade e questões de gênero e inclusão. Quais experiências foram decisivas para essa escolha?

**Serafim:** Atualmente estou com 25 anos, me formei em 2022 e já estou na clínica fazendo uns 4 anos, com um ano de estágio antes disso. Iniciei no estágio no começo da pandemia, então passei por um momento onde começaram os atendimentos online devido ao COVID, toda aquela situação com várias adaptações. No começo eu não tinha foco em pessoas neurodivergentes ou em pessoas deficientes, embora tivesse a pretensão de ir para o campo LGBTQIA+. Na época da adolescência tinha dúvidas se ia fazer medicina ou psicologia, ficava em dúvida se eu queria fazer psiquiatria ou endocrinologia para poder atender pessoas transexuais e da comunidade LGBTQIA+, ou psicologia. No final, decidi que a psicologia seria minha melhor opção, e foi a melhor coisa da minha vida, eu amo psicologia.

Na graduação, já sabia que seguiria para o público de gênero e sexualidade, já estava muito focada nisso desde o meu primeiro contato com a internet. Já sabia sobre questões de neurodivergência durante a graduação, apesar de ter tido meu diagnóstico tardio, o que geralmente é comum para pessoas com um nível de suporte menor, mas na graduação em si não tinha (e não tem ainda) muito ensino sobre o que é a pessoa com deficiência, a pessoa com autismo, sobre o que é a neurodivergência... Isso não faz parte do que as pessoas aprendem e discutem. Ainda mais quando isso se junta com questões de gênero, diversidade e sexualidade, enfim, não se fala sobre isso.

Foi quando eu já estava na clínica que percebi o quanto falta muito atendimento qualificado para a comunidade LGBTQIA+, mas também faltava muito, e ainda falta, atendimento especializado para o público autista, para o público LGBTQIA+ e autista, que era neurodivergente, que era TDAH, e não que era o estereótipo de menininho branco, de determinada classe social, enfim, de determinadas características. E eu tinha um círculo de amigos também que era formado por

peças neurodivergentes e que também relatavam sobre a falta de profissionais qualificados. Então eu acabei indo para essa área, até porque eu estava atendendo muitas pessoas LGBTQIA+, e desse grupo muitas pessoas eram neurodivergentes, então eu percebi que a relação entre os grupos está muito próxima.

E daí nisso eu estava no mestrado, que inicialmente se iniciou para trabalhar com pessoas transnominárias, mas eu percebi que tinha toda essa dimensão de pessoas autistas transnominárias, e que no final eu nem ia mudar tanto assim a minha pesquisa, era só considerar toda uma questão, porque tinha muitas pessoas autistas transnominárias. Então eu modifiquei um pouco o meu tema do mestrado, e no final o meu tema do mestrado foi o que foi, de autogênero e tudo mais. E foi incrível porque nisso eu já estava mergulhada de cabeça nessa temática, nessas comunidades, nessas apresentações, nessas discussões. E daí nisso eu já tinha, entre colegas, essa pessoa que era profissional de psicologia que trabalhava com pessoas autistas, com pessoas com deficiência, com pessoas LGBTQIA+. E daí várias vezes as pessoas ficavam falando para mim “fale sobre isso, faça um perfil no Instagram, fale sobre isso, poste as coisas que você comenta nos grupos no WhatsApp, as coisas que você discute, as palestras” e eu fiquei tipo “tá bom, tá bom”, e daí eu peguei a ajuda de algumas pessoas também para conseguir fazer isso de uma forma legal.

E daí eu, com a página do Instagram, consegui me conectar com várias outras pessoas no Brasil também, fora dos meus círculos, que me proporcionaram experiências profissionais, experiências de pessoa que são bem divertidas, que são bem diferentes. Eu fico bem feliz de ter conseguido ter contato com todas essas pessoas.

- **Entrevistador:** Com base em sua experiência clínica e institucional, quais são as principais barreiras que pessoas autistas enfrentam para entrar e permanecer no mercado de trabalho brasileiro? Inclua aspectos estruturais, culturais e institucionais.  
**Serafim:** Eu vou colocar aqui que é uma das principais dificuldades também para pessoas autistas fazerem participar no ambiente acadêmico, que é o quanto

colocam barreiras desnecessárias e faltam muitas questões de acessibilidade atitudinal, que seria aquela acessibilidade das atitudes das pessoas, em como a pessoa se coloca.

Dependendo do nível de autismo e do tipo de autismo que cada pessoa vai apresentar, existem dificuldades que são da pessoa, e realmente o mercado de trabalho não vai ter como receber essa pessoa sem receber todas as adaptações que a pessoa precisa do mercado de trabalho.

Ao mesmo tempo, tem muitas questões que acabam sendo por muito preciosismo social. Tipo, não, esse trabalho tem que ser feito dessa e dessa maneira senão não está certo e a gente não vai te aceitar fazendo esse trabalho. Mesmo que muitas vezes o que se percebe e que o estereótipo autista e o preconceito não deixa que as pessoas percebam, é que o que eu conheço é que muitas pessoas que conseguiram entrar no mercado de trabalho, muitas vezes estavam apresentando uma qualidade de serviço e uma produtividade e resultados muito até melhores do que seus pares. Só que digamos que eles estavam fazendo os melhores relatórios possíveis pra tal serviço, só que ele não participava do happy hour e daí ele não tinha uma reputação boa na empresa e acabou sendo mandado embora por causa que ele não estava participando ali do ciclo social, por causa do trabalho dele,

sendo que a parte do trabalho em si, que era o que ele tinha que fazer, que era o que foi contratado pra ele fazer, que era o que explicaram que ele tinha que fazer, ele estava fazendo tudo perfeitamente bem, às vezes até melhor porque mexia com o hiperfoco dele, que era fazer tabelas, digamos assim. Dei um exemplo aqui, meio simples, mas que o pessoal não percebe que tem essa outra dimensão. Sim, tem várias adaptações que precisam acontecer pra receber uma pessoa com deficiência, pra receber um pessoal autista, pra receber uma pessoa com determinadas particularidades, que a gente só pensa no neurotípico trabalhando.

O neurotípico trabalhando precisaria se decidir disso. Então, a gente vai padronizar isso pra todo mundo sem considerar a multiplicidade de trabalho das pessoas, e isso acaba sendo prejudicial não só pra inclusão de pessoas autistas em si, pra pessoas

que são neurodivergentes, que são pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas acaba dificultando também.

Pra mim, são pessoas que não são autistas que acabam fazendo o trabalho de uma forma diferente, mas fazer esse trabalho de forma diferente não, isso tá errado, a gente sempre fez assim, a gente sempre tem que fazer dessa maneira, senão tá errado o trabalho, sendo que, de formas objetivas, muitas vezes isso tá prejudicando o trabalho que tá acontecendo naquela empresa, naquele setor de trabalho, naquele local.

Então, eu acho que falta ter uma mente aberta pras diferentes possibilidades que podem acontecer.

- **Entrevistador:** Quais situações nos processos seletivos você observa como excludentes para pessoas autistas, e que adaptações simples – de comunicação, ambiente ou avaliação – poderiam evitar essas exclusões e tornar a seleção mais justa?

**Serafim:** O que eu verifico? Muita coisa é ir entre linhas, muitas coisas. “Ah, mas era óbvio”, e não era óbvio. Eu acho que a gente fala bastante, ou pelo menos se fala bastante, que pessoas neurodivergentes, pessoas autistas, têm dificuldade de comunicação.

Eu sou do time que fala que, muitas vezes, a dificuldade de comunicação não tá na pessoa autista. Claro, eu sou extremamente parcial, porque eu sou uma pessoa autista. Mas, ao mesmo tempo, em questão de currículo, por exemplo, várias empresas vão ter, dependendo do setor do trabalho, um modelo de currículo específico que vai ser preferível para determinadas funções, para determinados cargos, para determinados processos seletivos. E é claro que isso nunca vai estar escrito. Geralmente, vão colocar “enviar currículo para tal e-mail do RH”.

Eles vão falar, ah, a gente prefere currículo desse formato, com essas informações, a gente precisa disso, disso, disso. E daí, disso já prejudica a pessoa autista, que pode até ter um currículo muito mais bem qualificado do que a outra pessoa, mas acabou, por exemplo, seguindo um modelo da internet que não tinha todas as pós-graduações que essa pessoa possui. E daí a pessoa vai não ser destacada, mesma

forma que uma pessoa neurotípica que, ok, recebeu mais dicas subentendidas de como tinha que ser, e acabou sendo prejudicada atrás disso.

Então, falta muita orientação mais clara de como funciona todo o processo seletivo, até porque o processo seletivo, em cada local, em cada função, em cada profissão, vai ser extremamente diferente. Vão ter aqueles que vão ser apenas por troca de e-mails, vão ter aqueles que vão ter uma reunião online, uma reunião presencial, uma entrevista, uma semi-entrevista, entrevista semi-estruturada, reestruturada, tudo isso. E principalmente naquelas que não são bem estruturadas, a pessoa autista pode acabar falando demais ou de menos, ou não tendo contato visual suficiente, ou não passando o comportamento de corpo que a pessoa gostaria.

E a gente sabe que pessoas autistas vão ter uma questão de preconceito maior, de discriminação maior. Logo, ao ouvir que a pessoa é autista, a pessoa que está recebendo (que é o avaliador) muitas vezes vai ter uma série de preconceitos, e pensar “então, se é autista, eu acho que eu só vou contratar se eu precisar para uma vaga PCB”, porque imagina que não vai conseguir fazer o trabalho direito, ou imagina que “não, mas não acho que é autista, então eu não vou fazer nenhuma adaptação ao trabalho, porque para mim não precisa”

Então, o que eu diria de mais adaptação é comunicação mais clara. No processo seletivo de ambiente, não sinto que o ambiente é tão importante quanto a comunicação. O ambiente acaba sendo mais relevante depois que a pessoa já está no local.

- **Entrevistador:** Você pode compartilhar exemplos reais, mesmo que anônimos, de histórias de sucesso e de fracasso na inclusão profissional de pessoas autistas? O que, nesses casos, foi determinante para o êxito ou para o fracasso da inclusão?

**Serafim:** Eu falei um pouco de exemplos, mas eu tenho duas possibilidades. Eu tenho um exemplo que, para muitas pessoas, acaba falando que é autista e de forma a conseguir trazer não só, ah, sou autista, preciso de adaptação. Porque a pessoa geral não vai saber o que vai precisar de adaptação.

O que o pessoal entende de acessibilidade estrutural é colocar rampa para cadeira de rodas. As pessoas não entendem o que pode mais ser.

Então, falar especificamente “ah, eu preciso de uma mesa que seja longe do ar condicionado, porque o vento e a temperatura, para mim, é mais sensível, se pudesse ser aquela mesa, para mimé melhor”, “eu preciso de organização de meio que mostre o objetivo da reunião antes, a tantos minutos antes da reunião”, “ah, eu preciso que a minha sala de aula que eu vou dar aula seja a sala de aula do lado esquerdo, porque o lado direito no horário que eu dou aula pega muito sol e eu tenho sensibilidade com a luz, isso, isso, isso”. Então, a pessoa precisa saber exatamente o que ela precisa para conseguir colocar o que ela pode pedir, o que é possível, e que ela consiga já trazer na hora de fazer o pedido, quais são as opções possíveis. Porque isso acaba facilitando para os dois lados.

Tanto para a pessoa saber o que pode ser resposta da diretoria, do que ela está fazendo o pedido, e do que a diretoria também pode fazer. Eu já recebi dos dois lados: tanto pessoas me pedindo ajuda, quanto pessoas pedindo ajuda porque vieram pedir pedido para elas e elas não sabem o que tem que fazer. E uma coisa que eu fico triste de ter que falar é que muitas pessoas que estavam no processo aditivo, mais de uma pessoa, relatou que ou vaga a PCD, que daí a vaga autista acaba sendo mais tranquilo, mas quando não é vaga a PCD que a pessoa consegue, é não falar que é autista no começo, esperar entrar no serviço, e depois se realmente não quiser falar que é autista, porque ninguém é obrigado a falar sobre o diagnóstico, existem pessoas com diagnóstico tardio, já pessoas de 40, 50 anos que não estão tão abertas a falar sobre isso, enfim, questões pessoais. Mas falar tipo, “ah, eu tenho uma coisa com os olhos, uma sensibilidade com os olhos que dela eu consigo ficar nesse, nas salas tal, tal, tal”, e daí é possível até a pessoa tirar um laudo com oftalmologista, mesmo sendo autista, que relata essas informações e daí traz isso não como coisa autista, porque se coloca o rótulo autismo aí as pessoas já, nossa, é aquela coisa. Mas se coloca, “não, eu tenho uma sensibilidade com os olhos por causa disso, eu tenho uma sensibilidade com eu tenho uma dificuldade”, aí pega um laudo com fisioterapeuta, “eu tenho uma dificuldade com o

exercício que existe que eu precise ficar com essa bolinha nas minhas mãos de tempos em tempos ou com essa bola que eu apoio o meu pé na cadeira”, “eu preciso de uma adaptação com isso, isso, porque eu tenho uma questão muscular disso, disso”, e a pessoa coloca um laudo de outro profissional da saúde, de terapeuta ocupacional, de fisioterapeuta, de nutricionista, que, “ah, eu não posso comer fora de casa, eu tenho esse documento da nutricionista e eu não vou sair com vocês e ir almoçar todo dia com vocês, eu vou sempre comer da minha marmitinha por questões de saúde”, porque questões autistas não são questões de saúde, as pessoas têm medo de falar dessa forma, mas acabam sendo levadas muito mais ao sério, principalmente no mercado de trabalho.

Infelizmente, sim, em determinadas profissões, a pessoa não fala a palavra autista.

- **Entrevistador:** Quais são, na sua visão, as acomodações mais eficazes para o cotidiano profissional de pessoas autistas? Considere desde adaptações físicas e sensoriais até ajustes de comunicação, tarefas, rotina e avaliação de desempenho.

**Serafim:** Pra mim, eu colocaria que rotina é algo muito importante, porque daí na rotina a gente engloba os horários que a pessoa vai trabalhar, os horários que vai descansar... porque muitas vezes quando a pessoa organiza uma agenda, a pessoa não calcula os tempos de descanso e isso acaba dando uma questão de burnout, de estresse, de problema com sono, de problema com exercício muito maior.

Momentos de descanso, momentos de alimentação... as vezes a pessoa acaba podendo ficar focada no trabalho, e daí não vai comer, não vai beber água, não vai lembrar que tem um corpo físico, e daí tudo isso vai prejudicando a questão de saúde e vai levando a mais burnout, a mais estresse, a mais questão de saúde, de depressão, de ansiedade.

E também ir percebendo as coisas, o que está funcionando com ela a cada momento, porque é como a gente vai achar listas na internet, por exemplo, de, ah, você pode fazer isso, isso e isso, que vai ajudar a criança autista, porque geralmente o adulto só tem que ler o que está acontecendo com a criança mesmo, e daí o que é fato é que muitas vezes não vai funcionar. Ele tem CDL, e daí vai achar que ou a

estratégia não funciona, ou o que acontece também é que ele não está funcionando, e aí isso já leva a toda uma série de problemas.

Então eu colocaria aqui, dentro do que você comentou, ter rotina nisso, e principalmente conseguir seguir isso e conseguir respeitar isso, porque muitas das pessoas percebem que precisam de algo e não conseguem reenforçar aquilo, porque não adianta também saber que você funciona melhor se a pessoa manda, combina reuniões com uma semana de antecedência, mas continuar aceitando e colocando na agenda coisas que não teve uma semana de antecedência para se programar. Tem que respeitar a rotina e seguir a rotina, e ter as rotinas, e ir adaptando muito essa rotina, muito mais do que você ir se adaptando para as coisas, porque você vai continuar tendo as suas particularidades, vai continuar tendo as suas singularidades, e mesmo que o trabalho exija, você vai continuar sendo a pessoa que você é.

- **Entrevistador:** O fenômeno da camuflagem é bastante presente entre pessoas autistas. Como essa prática afeta a saúde mental e o desempenho no trabalho, e o que ações organizacionais concretas podem reduzir a necessidade de camuflagem e criar ambientes psicologicamente seguros?

**Serafim:** Nossa, realmente, a gente não precisa falar, então, que o Masking vai ter prejuízos significativos para a pessoa, para a saúde mental da pessoa, e conseqüentemente, então, para a produtividade da empresa e resultados que a empresa está tendo ali. Eu colocaria, embora a gente saiba que existem ações organizacionais que são muito porcas e muito pobres, muitas delas têm dado resultado muito alto, aquelas semanas de conscientização, e daí eles chamam pessoas de fora para fazer umas palestras, para dar umas conversadas com as pessoas na empresa, porque ele acaba fazendo parte de uma ação de mostrar para os outros funcionários, principalmente para a pessoa, que o lugar se importa, que o lugar não está ultrapassado, que o lugar está disposto, que o lugar tem interesse, e isso acaba sendo importante para a mudança de atitude do pessoal, porque, às vezes, o trabalho pode ser horrível, mas acaba ficando melhor para a companhia

que a pessoa está tendo lá e a socialização que a pessoa está tendo lá sendo ótimas para ela, mesmo que o trabalho em si seja porque é trabalho, então vai ter dias que vão ser horríveis, mas vai estar em companhia que consegue lidar melhor.

A mesma coisa que o contrário também acontece, de pessoas adorarem o trabalho, mas aí as companhias deixaram o trabalho horrível para elas, e aí não vai ser mais tanto trabalho, porque as companhias são horríveis. E aí diminuiu o masking então também. Existem lugares que eu conheço que tentaram implementar meio que uma salinha sensorial, não precisa ser uma salinha sensorial profissional, as pessoas colocam que tem muito custo, tem muito gasto realmente, mas a própria pessoa também pode encontrar lugares alternativos que ela pode ficar para se regular, que não seja num lugar de trabalho, uma salinha fechada, uma sala de armazenamento, um DML (que é aqueles depósitos de materiais de limpeza que todo lugar às vezes tem), algum lugar que não tenha uma circulação tão grande de pessoas, ou que pode desligar a luz, ou que pode colocar uma almofada ali quando precisar, para se regular e ter um espacinho ali, nem que precise procurar uma chave para trancar para ninguém entrar, e aí ter um timer de quanto tempo precisa ficar lá, enfim.

E também locais de trabalho que permitam que a pessoa possa trabalhar sem ter que ficar mascarando toda a jornada de trabalho tantas horas por semana. Então, muitas vezes, existem locais que a pessoa está lá e está trabalhando, sei lá, no computador, que é o mesmo computador praticamente que trabalha em casa, só que ela está bem debaixo da janela que todo mundo fica passando. E daí toda hora que isso está acontecendo, a pessoa tem que manter além do foco do trabalho, o foco de tipo, ok, postura corporal, isso, máscara, tem que sorrir, tem que falar bom dia para as pessoas que acompanham, e daí isso vai ter um desgaste maior.

Então, locais que a pessoa possa ficar sem ter que ficar tendo retrabalhos, trabalho em duplo, porque dentro do trabalho tem que fazer o trabalho de ficar bonitinho trabalhando, tem que fazer o cosplay de quem está trabalhando, mesmo que terminou o serviço mais cedo, mas tem que ficar ali abrindo e fechando a aba porque senão não está trabalhando, esse tipo de coisa.

Home office, isso é algo que eu sei que alguns locais já implementaram, mas que não está tão formalizado assim, que é deixar a pessoa autista ter dias de home office. Eu tenho colegas que conseguiram isso nas empresas que eles trabalham, tenho pacientes que conseguiram buscar o home office 100%, ou 50%, e daí tem que ver se o trabalho da pessoa permite.

Daí aqueles trabalhos que são meio maçantes, que é só ficar mexendo em algum papel, alguma papelada, algum artícel, a pessoa pode fazer em casa e entregar as demandas ali e muitas vezes entregar até mais demandas em um prazo até mais interessante porque está podendo trabalhar ali no horário que quiser.

- **Entrevistador:** Pensando na interseccionalidade, quais desafios aparecem na vivência de pessoas autistas que também são trans, não binárias, negras ou com outras identidades minorizadas? Como empresas podem promover políticas verdadeiramente interseccionais e não apenas simbólicas?

**Serafim:** É, então, o que foi comentado, e geralmente vai ser falado das identidades brancas nisso (e eu acho que está melhorando isso com os tempos), de ter considerações interseccionais no meio disso. Mas é fato que geralmente as pessoas vão querer ouvir, vão querer dar ouvidos, vão querer dar mais atenção para as populações que são brancas, classe média alta, até porque o processo de diagnóstico não é acessível, não é possível facilmente. Com o esquista do SUS, tem filas enormes quando o atendimento é bom, porque muitas vezes o SUS não dá diagnóstico. Já tive pacientes falando que o médico do SUS falou que não dá diagnóstico para pessoas maior de idade, só dá diagnóstico para criança.

Então, não é incomum que as pessoas me tragam experiências horríveis de não conseguirem profissionais que atendessem elas. O processo de diagnóstico para autismo, para ADHD, etc, é custoso, não é acessível para as pessoas. Então, é bem complicado, por causa disso, o processo de diagnóstico é bem complicado, mas a gente tem que continuar trazendo sobre isso, continuar trazendo sobre a experiência, até porque em determinadas questões, por ser autista, por ser neurodivergente, a gente já tem estudos que falam que é muito mais provável a

pessoa ter questões de diversidade de gênero e sexualidade, se comparada com pessoas não autistas, de cerca de 6 a 8 vezes mais em determinados estudos. Isso é toda uma consideração maior a ser feita, até porque quando a gente fala de sexualidade da pessoa com deficiência e da pessoa autista, já tem um bando de gente que fala que não tem sexualidade, que é um anjo azul, que não tem maldade, que não tem essas coisas, ou a gente vai ter a pessoa autista que vai trazer isso de forma escancarada, mas que também não vai ser tão recebida, porque “como assim você está sendo LGBT?”, “mas você tem 12 anos, 11 anos, 10 anos, menor de idade”. E daí dificulta também porque essas pessoas vão ter, muitas vezes, pessoas autistas, principalmente, que precisam de maior suporte, vão ter geralmente maior suporte da família, e daí a família, muitas vezes, vai ter visões que podem não ser tão abertas para sexualidades e gêneros divergentes.

Então, eu vou ter vários casos de pacientes que vão ter esse problema também, que vão ter uma dependência financeira maior, uma dependência emocional maior, dependência de suporte maior da família, ao mesmo tempo que sabem que não podem se assumir, porque se assumirem vai ter todo um problema por causa disso.

Como empresas podem promover as políticas? Eu acho que informação é algo que a gente precisa muito ter em todos os espaços, ter discussão sobre isso, ter informação sobre isso, ter representatividade melhor sobre isso, porque a gente não tem, hoje em dia, qualquer representatividade grande, embora tenha trabalhos independentes que fazem coisas legais, de teatro, cinema independente, que a gente sabe que na grande mídia não tem representatividade autista boa. A gente vai ter um médico autista que muitas pessoas autistas não votam tanto assim, a gente vai ter uma advogada autista, uma advogada extra-originária, que também não é produzida em conjunto com pessoas autistas, que enfim, que na linha brasileira também tem muitas pessoas que nem tem acesso, a gente não tem, tipo, a representatividade da grande mídia que as pessoas puderem falar sobre isso, de um número ok, autista, LGBTQIA+, a gente nem tem tanta representatividade LGBT, representatividade LGBT já está aí há décadas, então pra gente conseguir ter uma

representatividade autista boa, ainda precisamos chegar lá, e aí pra ter uma autista e LGBTQIA+ boa também, precisamos chegar lá.

Daí ainda tem as questões de gordofobia, de facetismo, de etarismo, de várias outras coisas que a gente ainda precisa conversar mais, que geralmente são discursos muito isolados entre si, e acho que é importante a gente ir se juntando, porque no final acaba sendo pior pra todo mundo

- **Entrevistador:** Bom, na parte de formação da equipe pra atender esses profissionais autistas e fazer um ambiente seguro pra eles tanto psicologicamente, quanto pra atender as necessidades sensoriais, quais experiências você imagina que sejam as formações necessárias pra uma equipe realmente conseguir acolher esses profissionais?

**Serafim:** Eu acho que formação e capacitação é muito importante, pra que as pessoas saibam o que é o autismo, e que o autismo não é aquele videozinho da criança tendo crise no shopping, não. Essa criança pode ser que tenha crises que vão ser diferentes, essa criança pode crescer e querer trabalhar no mesmo lugar que você, então formação é importante.

Quem deve ministrar a equipe de formação? Pessoas que tenham experiência com pessoas autistas. Eu sou de uma linha política, digamos assim, filosófica, que defende que é importante que dentro da convenção de direitos das pessoas com deficiência (que defende que todo material produzido para um grupo minoritário e vulnerabilizado), tenha pessoas (dentro desse grupo) envolvidos na implementação e planejamento quanto ao futuro desses projetos, se não a gente vai ter um monte de homens discutindo sobre o que é o aborto por exemplo, esse tipo de coisa.

Então eu defendo que, se possível, que seja uma pessoa autista, que seja uma pessoa ali no meio que fale sobre isso, e isso serve para qualquer coisa né, se for para formação de pessoas com deficiência, LGBTQIA+, que não sejam só gays cis que estejam ali falando sobre isso, que seja uma mulher trans, negra, enfim, para avaliar na prática.

Eu vou te dizer que, mesmo nas ações mais perfeitas, se o ambiente de trabalho não for legal, ele vai acabar tendo que ser reaplicado várias vezes, porque as pessoas esquecem, porque as pessoas vão estar trabalhando.

Então, treinamento de empresa é aquele negócio que, muitas vezes, vai ter a aplicação que vai ser que legal. “Fizemos um cursinho, que legal fizemos um negocinho”. E é importante, então, fazer um diálogo com as pessoas autistas no trabalho: “como é o trabalho aqui pra vocês? Como é a sua experiência? O que você acha que precisa trabalhar nesse espaço?”.

Mas o que eu te digo também é que, mesmo que pessoas com formação sejam muito boas pra lidar com pessoas autistas, na prática, o que muitas pessoas me relatam é que tem pessoas que têm muita informação sobre o que é autismo, assim, pós-doutora em autismo, mas que é uma pessoa extremamente escrota com pessoas autistas.

Por quê? É o bambambam do autismo. Porque “não, porque eu sou especialista de aba da América Latina”, e vai ser uma pessoa completamente horrível.

E também tem pessoas que nunca tiveram qualquer contato com qualquer coisa de autismo, não sabem o que é autismo, claramente, mas que acaba sendo muito mais acessível pras pessoas, simplesmente porque tem a mente aberta de “ok, se uma pessoa pediu um negocinho aqui e não é algo que me prejudica, qual que é o problema de eu fazer esse negocinho aqui fácil, que não tá afetando o trabalho, ter um pouco essa mentalidade de, tipo, ok, vai ser diferente, mas qual que é o problema, o que que vai me afetar? Se a pessoa pediu pra isso e isso, pra eu não dar um abraço nela, tá bom, eu não vou dar um abraço nela.”. Acaba sendo muito mais simples.

Então formação é importante, mas ter um respeito por pessoas acaba sendo, eu acho, mais até importante do que fazer a formação.

- **Entrevistador:** Na sua avaliação, quais são as principais falhas ou limitações das leis e políticas públicas brasileiras voltadas à inclusão de pessoas com deficiência e

autistas no mercado de trabalho? Que mudanças legislativas, incentivos ou políticas públicas seriam mais eficazes para ampliar o acesso e a permanência?

**Serafim:** Não consultar as pessoas autistas. Tem coisa que chega pra gente, que eu já tive que trabalhar por causa do Conselho de Psicologia Anticapacitista, que a gente teve que avisar os deputados que estavam fazendo coisa errada, que é basicamente “ei, se vocês tivessem falado com uma pessoa autista, vocês teriam visto que esse projeto de lei não presta”. E daí, é complicado, porque daí o autismo virou essa moeda, que daí os governadores adoram fazer uns textos super acessíveis, super legais, “olha só como eu gosto de pessoas autistas”, e eles não estão em contato com as pessoas autistas, eles só estão vendendo a ideia do autismo.

Eles falaram com, tipo, a vizinha, que é uma mãe autista, que acha que precisa disso, e daí já elaboraram todo um negócio, e botaram pra câmara, e botaram pro negócio, tipo, não, não, calma, fale com pessoas autistas que estão trabalhando sobre isso.

E outra coisa, tem muitas coisas que estão saindo agora, de nota de serviço, nota técnica de coisa, que é coisa que já existe há, tipo, mais de 10 anos, principalmente pra pessoas autistas, e as pessoas não estão fazendo pesquisa falando do que já existe, porque as pessoas não sabem que existe, porque foi declarado que isso é uma lei, por exemplo, que isso é algo que existe, o juiz declarou que isso e isso, mas acaba não sendo implementado com mais afinco. Então, as pessoas acabam dando de novo uma ideia pro negócio que já existe, porque precisa, mas ainda não tá conseguindo ser implementado direito.

Então, eu sinto que as pessoas não sabem o que elas podem exigir. As empresas, às vezes, eu vejo chegar em casos pra mim que é, tipo, “nossa, esse é um processo tão fácil de fazer, porque isso aí é completamente ilegal o que a empresa fez, essa demissão aqui”, e porque não sabia, a própria empresa não sabia que era obrigado assim, a fornecer aquilo e aquilo e aquilo, que a pessoa pediu claramente no e-mail, e aí a empresa claramente disse que “não por causa disso, e daí, tipo, ai, que

processo fácil”. Porque as pessoas não têm informação do que já existe, e não têm contato com pessoas autistas de verdade.

Então, tem que implementar as coisas que existem primeiro. Tem que falar mais coisa, tem que fazer mais coisa, falta muita coisa, só que tem coisas que já existem que as pessoas não têm noção que existem, que já estão funcionando.

- **Entrevistador:** Bom, quais práticas do acompanhamento na pós-contratação e também planos de desenvolvimento de carreira você considera mais adequadas pra garantir a adaptação, bem-estar e crescimento desses profissionais autistas? E como também se medir essas práticas e saber se elas realmente estão funcionando?

**Serafim:** Eu acho que tem que sempre verificar certinho com a pessoa, e deixar mais claro as coisas que são esperadas dela e que podem ser possibilidades de trabalho pra pessoa. Mesmo se a pessoa tá acostumada a fazer determinado serviço, determinada função por anos, pode ser até que a promoção, que muitas pessoas vão esperar pra determinada outra função, nem é algo que a pessoa realmente quer. Só é algo que a pessoa acredita que precisa querer, porque é esse que é o funcionamento natural, que “agora eu trabalhei tantos anos nisso, agora eu preciso trabalhar tantos anos nisso”.

E muitas vezes não, não. Você pode ter, por exemplo, um aumento salarial diferente ao que vale realmente a pessoa ali naquela empresa, sem que mude o que ela tá fazendo já há anos e que tá gostando bastante de fazer. Porque daí chega a pessoa falando que vai receber uma promoção e tá mudando de função e tá mudando de horário, tá mudando de área de trabalho por recompensa de serviço, e a pessoa só aceitou porque achou que era assim que tinha que ser.

Tipo, “não, não, tá tudo bem, você pode continuar fazendo esse negócio que você gosta mais, mesmo que seja uma função pior”. E daí tem que considerar o que a pessoa quer pra si, e não o que é o ideal dos momentos de cadeira. Porque agora você tem que ser o supervisor encarregado, porque você é a pessoa que tem mais experiência e sabe melhor o que fazer.

Tipo, não, a pessoa tá feliz fazendo essas outras coisas aqui. Então tem que checar certinho com a pessoa e explicar o que realmente faz sentido, o que realmente não faz sentido. É isso.

- **Entrevistador:** Eu acho que se conecta um pouco, a próxima pergunta, com tudo que você já falou. Como a liderança e a criação de toda uma cultura dentro das organizações podem influenciar esse processo de adaptação, tanto dentro das equipes mesmo, né? Então como essa cultura pode vir de cima, mas influenciar todo o mesmo da empresa pra adaptação dessas novas pessoas sendo divertentes?

**Serafim:** Mente aberta e verificar o que realmente tá acontecendo, porque precisa ser feito assim, não? Claro, tem coisas que precisam ser feitas assim, porque é o trabalho, é isso. Ou coisas que, não, a gente tá fazendo assim porque a gente sempre fez assim, e a gente vai continuar fazendo assim porque é isso que é o certo.

Quando tiver muito dogmatismo no negócio, muito provavelmente são coisas que podem ser adaptadas sem ter um custo muito alto, ou sendo até melhor que tenha uma mudança mesmo, que seja algo que não faça tanto sentido assim. Avaliando melhor, pode ser que, não, pera aí, mas isso aqui realmente... Daí a gente perde menos tempo fazendo isso porque a gente já pula essa e essa tática que no final não tava servindo pra nada.

Então comunicação, claro, é algo que todo mundo sempre fala, e tem que continuar falando, porque o pessoal não sabe dar ordem. É fato, as pessoas não sabem dar ordem.

Respeito, sempre. E eu digo até, meio controverso, mas eu sinto que às vezes as pessoas autistas também tem que ter um certo respeito em relação a como funciona o mercado de trabalho. Porque como essas coisas não são claras, as pessoas não falam sobre isso que é subentendido, muitas pessoas chegam no mercado de trabalho e não sabem como funciona.

Tipo, sim, tem o seu respeito pessoal, mas tem o respeito por todas as outras regrinhas aqui, porque senão você não vai se levado a sério. E as pessoas não têm

noção que tem essas mini-regrinhas todas. E sim, é, lidar com preconceito, fazer informação, fazer diálogos, ter respeito, ter acessibilidade, isso.

A gente tem que pensar que sim, é muito bom para as pessoas autistas, e acaba sendo muito bom para empresas, para o PIB brasileiro no geral, porque tem muitas pessoas autistas. Mas também acaba sendo muito bom para muitas pessoas que não são autistas também. E a gente normalizar que não precisa cumprimentar bom dia todo dia, senão você é uma pessoa rude.

Tem gente que não é autista, que também não vê sentido nisso e que fica se estressando com isso. Qual é o problema de não falar bom dia a todo momento? E ter aquele momento de conversa no bebedouro? Não. Tem coisas que realmente acabam não sendo tão interessantes assim para todo mundo.

- **Entrevistador:** Eu imagino que até... Imagino não, é um fato, mas enfim. Que pessoas autistas tenham até uma forma de pensar que vai facilitar a vida de todo mundo, sabe? E às vezes, se você parar dez minutinhos para ouvir a pessoa autista, sua vida vai ser tão mais fácil.

**Serafim:** Trabalho em grupo é tanta picuinha que não faz sentido. “Não, porque essa pessoa que fez isso aqui e aí tô obrigado com ela por causa disso”, mas ela não fez nada. Ela só não te convidou para o chá de bebê da criança dela, mas daí você nem ia querer ir. Por que você tá magoado? (risadas).

- **Entrevistador:** Bom, pra encerrar as perguntas que estão já selecionadas, se você pudesse definir um conjunto de ações pra empresas, gestores e formuladores de políticas públicas que realmente transformariam a inclusão dessas pessoas neurodivergentes e principalmente autistas no Brasil, quais seriam?

**Serafim:** No Brasil, fazer esse recorte é muito importante, porque as pessoas tendem a pegar umas políticas de empresariais estadunidenses, geralmente, e daí, só porque é uma tática americana, a gente vai usar porque é “superior” e às vezes o trabalho que eles estão fazendo no Brasil nem faz sentido.

[...]

Mas tem que tomar cuidado porque eu já tive experiência de algumas pessoas autistas que acabaram sendo “caídas sobre o colo” delas só porque elas eram autistas. E já vi elas pegarem na mão do pessoal e ensinarem para as pessoas o que é o autismo, o que é o local da empresa, o que a empresa precisa. E não, isso não é responsabilidade sua como autista que trabalha nessa empresa. É interessante que seja permitido que a pessoa ajude, mas essa responsabilidade ainda é da gestão.

Tem que colocar essas questões de acessibilidade, ver o que precisa ser feito. Contratar pessoas de fora para fazer essa avaliação. Não é porque a pessoa é autista que ela que precisa ficar dando aula pessoal.

Então tem que fazer uma avaliação do que o local precisa. Muito provavelmente vai precisar de algumas ações formativas para explicar o que é o autismo.

Tendo que a psicologia não está preparado para o autismo adulto, para o autismo com sexo, intersexualidade; para o autismo na atualidade e tudo mais.

E somar então com questões estruturais, às vezes, de acessibilidade profissional, dependendo do local para o local.

- **Entrevistador:** Bom, acabaram as perguntas pré-selecionadas, mas eu gostaria de saber se você tem algo mais a adicionar. Algo que está muito em evidência, que tem muita relevância... justamente pelo fato de você estar muito inserida aí no meio, tem algo que você gostaria de acrescentar?

**Serafim:** Necessidade de verificar sempre qual é a realidade de cada local. Porque a gente acaba fazendo muitos manuais, muitos modelos, muitas coisas meio prontas. E daí eu já vi locais que pegam um negócio que é super interessante de usar, só que acabam não fazendo adaptação do próprio material.

E eu acho curioso quando o material é sobre adaptações, e a pessoa não adapta o material que precisa ser inserido ali.

E eu já vi pessoas dando apresentações sobre autismo que eram lindas, só que daí a pessoa nem editou os slides direito, e estava com umas informações que nem faziam sentido.

Tem vezes que a pessoa estava apresentando e isso dificulta para a implementação de um trabalho legal. Às vezes uma conversa acaba sendo melhor do que uma palestra, acaba sendo melhor do que fazer toda uma ação de uma semana do que vai fazer sobre isso, isso e isso. Às vezes um e-mail substitui uma reunião. E daí o e-mail está ali, tudo descrito, tudo bonitinho, informações sobre isso, isso e isso. E eu acho que é importante pegar (tanto a questão respeito, acessibilidade, inclusão, as coisas bonitinhas) quanto o lado legal, lado legislativo, judiciário.

Isso aqui é ilegal. Isso aqui possui pena de tanto e tanto tempo. Isso aqui está garantido na Constituição, segundo esse exercício. Está garantido no Estatuto da Pessoa com Deficiência desde o início do Estado. Está na Lei Verdeenspiana de 2012. Isso aqui está na Lei de Trabalho de Pessoas Autistas de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

Então, as pessoas não têm noção que tem coisas que... Realmente, você não está sendo chato por pedir. Está dentro do seu direito pedir.

A pessoa não está sendo difícil, sensível por pedir. Está no direito dela fazer isso. Inclusive, você pode ser processado se você não fizer essas coisas aqui.

Porque tem coisas que são muito simples, são muito fáceis. Só que tem a pessoa que encara isso com um grande bicho de sete cabeças e tem dificuldade de começar a pensar.

Literalmente, é você só trocar o lugar da mesa da pessoa. Todas as soluções, todos os problemas têm uma solução muito simples. Só que as pessoas têm uma rigidez cognitiva, mesmo não sendo autista, e pensam “não, as coisas têm que ser decididas, porque se não, tem errado”, “tem que resolver seus próprios problemas na sua terapia”.

As pessoas têm que aprender coisas e também, além de formação, têm que ser pessoas. Você tem que ser uma pessoa ok. Não precisa ser legal, não precisa ser, uau, o ‘salvador dos autistas’ agora. Só seja legal, seja tranquilo, seja “ok”.

- **Entrevistador:** Você tem alguma recomendação de pesquisa, artigo, lei, etc., que seria interessante adicionar ao TCC, ou fazer um estudo sobre para ter mais um conhecimento e uma base teórica maior para esse assunto?

**Serafim:** A Berenice Piana, que eu acredito que já tem ali, que é a lei do autismo. Daí tem o próprio estatuto da pessoa com deficiência, que está ali no meio também. Se você for utilizar os exemplos e você quiser não colocar nomes, etc., pode ser interessante dar uma pesquisada em meio escavador, no sentido de coisas que os juízes já decidiram.

E daí você consegue manter o status de ser anônimo, mas também a informação e também ter fonte, que é importante para o TCC, se você usar por reportagem mesmo. Tal coisa do G1, falando esse caso aqui, que o juiz decidiu isso e isso para o trabalho da empresa. Que também ingressa, você tem os casos que você consegue falar ali, está anônimo, está informação certa.

Eu acho que pegar os casos de notícia e pegar os casos de lei e pegar os casos disso. Acho que é o que mais seria interessante de fazer.

[...]

Se você quiser fazer uma lista de acessibilidade possível, eu tenho um pessoal que usou no trabalho umas listas semelhantes ao relatório de acompanhamento que eles receberam nas universidades. Hoje em dia, muitas universidades têm o próprio relatório da pessoa autista, que tem adaptações possíveis.

Se você quiser dar uma olhada, eu posso te passar alguns materiais que eu sei que eu tenho aqui, que eu sei que algumas pessoas acabam utilizando o mesmo tipo de material.

O material geralmente vai ter o laudo da pessoa, o código, o CID, etc. Isso é importante. A parte legislativa, as referências teóricas.

Coloca DSM, coloca CID. E coloca o que é recomendado por causa dessa pessoa. É recomendado que seja permitido usar o fone de ouvido por causa disso, esse tipo de coisa.

**SILVIA FASIOLI (ZAHRAH VIOLET) - 47 ANOS**

Servidora pública e instrutora de dança do ventre, tribal e danças circulares. Sua contribuição nesta pesquisa fundamenta-se na vivência no ambiente corporativo como pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA).

A entrevista ocorreu em 04 de outubro de 2025, de forma online, por meio de mensagens de texto, conforme escolha acordada previamente. A transcrição integral encontra-se a seguir.

- **Entrevistador:** Nesse primeiro momento, pode nos contar um pouco sobre você? Nome, idade e um pouco sobre seu diagnóstico de TEA, assim como sua trajetória profissional antes e após o diagnóstico.

**Silva:** Nome: Silvia Fasioli (profissionalmente prefiro ser chamada Zahrah, que é meu nome de dança) Idade: 47 anos

Sobre o diagnóstico: cresci nos anos 80, quando havia poucas ferramentas diagnósticas e nenhuma conscientização. Mais tarde, na minha adolescência, com filmes e campanhas na televisão, aumentaram os diagnósticos de autistas nível 3 de suporte. Precisei passar por psicólogos, na época só ia a psicólogo criança que tinha, entre muitas aspas "alguma coisa errada". Aos 16 anos, começaram as investigações para depressão recorrente e crises de ansiedade e de "pânico", sempre inconclusivas e sem sucesso.

Em 2011, em processo de investigação de uma hipótese de transtorno bipolar, a psiquiatra que me atendia levantou a hipótese diagnóstica de Síndrome de Asperger, termo que logo depois caiu em desuso, incluindo a condição dentro do Transtorno do Espectro Autista. Essa mudança afetou tanto o processo diagnóstico quanto a minha aceitação, pois eu me "considerava funcional e sentia uma forte injustiça com os autistas" me encaixar no espectro, devido à falta de informação tanto minha quanto dos profissionais que me atendiam.

A partir de 2018, as características da condição estavam muito evidentes e iniciei uma batalha pelo meu diagnóstico correto. Negativas do convênio, despreparo de

muitos profissionais e a pandemia foram obstáculos. O laudo só foi fechado, tendo o transtorno do Espectro Autista comprovado, em 2024.

Minha trajetória profissional antes do diagnóstico: eu trabalho desde os 16 anos, mas nunca permaneci no mesmo local por mais de um ano. Sofria muito preconceito por parte das empresas e eu mesma tinha um sentimento de culpa e de incapacidade. Sempre tive inabilidade com "jogos", indiretas e ordens implícitas, o que me colocava em situações complicadas. Quando eu não era demitida por motivos como "ser muito lerda" ou "não se enturmar", eu acabava pedindo demissão por sobrecarga sensorial.

Em paralelo, desenvolvi um trabalho autônomo como professora de dança e também desenhava, produzia e vendia figurinos. Embora eu tenha enfrentado dificuldades sensoriais, de comunicação e em reconhecer "pistas" sociais, este foi o trabalho que me sustentou e onde obtive mais sucesso por mais tempo.

Em 2009, prestei um concurso público para a Prefeitura Municipal de Mauá, entrando pela ampla concorrência (vaga não PCD). Continuei com dificuldades, porém sempre executei meu trabalho com dedicação e responsabilidade, então dessa vez eu não podia ser mandada embora simplesmente porque não gostavam do meu jeito e estive amparada pelas leis trabalhistas sempre que precisei de atendimento médico.

Após o diagnóstico, que é relativamente recente, tem cerca de um ano e meio, cheguei a ir ao RH notificar. Me foi ofertada redução da carga horária, porém eu teria que permanecer em um local de trabalho que não considero adequado, então optei por um local onde não seria possível reduzir a carga, mas que tem mais recursos de acessibilidade. Desde o diagnóstico, venho também pensando em novos rumos profissionais.

- **Entrevistador:** De que forma o diagnóstico te auxiliou a reconhecer suas necessidades no ambiente profissional?

**Silva:** Compreendi, através da busca por informação e conhecimento acerca da minha condição, que muitas das dificuldades que eu tinha não eram por incompetência ou "culpa", mas sim pela falta de acessibilidade. O diagnóstico me ajudou a me melhorar e buscar por terapias adequadas e, em contrapartida, avisar a chefia quando algo não está de acordo.

- **Entrevistador:** Você já trabalhou em algum local onde os gestores/superiores estavam cientes do diagnóstico? Se sim, houve alguma mudança de tratamento ou medida de acessibilidade?

**Silva:** Sim. Após o diagnóstico consegui transferência para um setor mais adequado, onde eu posso desenvolver minhas habilidades e já possuo alguma acessibilidade para atender aos alunos. Sinto que a maioria dos colegas me trata com naturalidade, alguns eu sei que me invalidam, mas o problema não é geral. Uma medida importante, que me prejudicou nos estudos porém ajudou muito na produtividade no trabalho, foi a mudança de horário para ir e voltar fora do horário de pico.

- **Entrevistador:** Você já trabalhou/trabalha em locais com excesso de estímulos sensoriais (ruídos, luz forte, interações simultâneas)? Se sim, quais mais influenciam/influenciaram seu rendimento?

**Silvia:** Sim. Todos descritos me sobrecarregam, perco o foco e me dá enxaqueca e crises. Todos influenciam negativamente, mas para mim a pior parte é ter interações simultâneas.

- **Entrevistador:** Quais exigências comuns dos ambientes profissionais (como flexibilidade de horários, reuniões frequentes, multitarefas) você considera mais desafiadoras?

**Silvia:** Reuniões inúteis, obrigação de participar de confraternização e outros encontros, entrada e saída em horário convencional (horário de pico), tarefas que não fazem parte da minha função. Tenho dificuldade com hierarquia, eu trato todo

mundo igual e muitas vezes as autoridades levam para o lado pessoal. Entender ordens confusas e subentendidas.

- **Entrevistador:** Quais ajustes no ambiente físico poderiam melhorar bastante sua experiência de trabalho?

**Silvia:** Isolamento acústico ou salas em locais que não estejam competindo com outros sons altos. Limpeza adequada do local. Manutenção frequente das lâmpadas, para que não fiquem piscando. Organização dos locais de trabalho. Substituição dos ventiladores por tecnologias mais adequadas, como circuladores de ar, por exemplo.

- **Entrevistador:** Que tipos de rotinas ou dinâmicas (horários fixos, pausas programadas, tarefas previsíveis, etc) facilitam mais o seu desempenho?

**Silvia:** Cronograma, rotina, pausa para decompressão (prefiro duas pausas de 30 minutos a uma hora de almoço), comprimento e agilidade de todos em trabalhos que me afetem (por exemplo, se alguém não cumpre sua parte em tempo, em algo que eu preciso para cumprir minhas funções, me gera crises fortes e posso até adoecer).

- **Entrevistador:** Relações interpessoais e oportunidades de crescimento profissional

**Silvia:** Já vivenciou situações onde a receptividade dos colegas ou gestores em relação às suas necessidades/preferências no trabalho não foram tão positivas? Se sim, gostaríamos que compartilhasse, caso se sinta confortável.

Sim. Sempre. Eu tenho algumas adequações e no momento trabalho bastante sozinha, por isso não tenho tido problemas atualmente, mas antes sempre fui excluída. No setor onde eu estava anteriormente, uma das chefias era extremamente abusiva e a equipe me isolava. Fui chamada de toupeira, de "avulsa", entre outras coisas. Ouvi " hoje em dia qualquer um mente para forjar laudo" e "odeio quem se esconde atrás de doença ". Essa hostilidade prejudicava muito meu desempenho.

- **Entrevistador:** Você percebe oportunidades de crescimento e desenvolvimento na carreira e condições iguais às de demais pessoas?

**Silvia:** Não.

- **Entrevistador:** Já houve funções ou atividades em que você sentiu que suas habilidades te fizeram se destacar?

**Silvia:** Sim. Mesmo sem o devido reconhecimento.

- **Entrevistador:** O que você considera essencial para que um local de trabalho seja realmente inclusivo para pessoas autistas?

**Silvia:** Acessibilidade atitudinal e ouvir os PCDs sem "achismos".

- **Entrevistador:** Existe algo que você gostaria de mudar na forma como as empresas enxergam o profissional autista?

**Silvia:** Sim. As empresas nos enxergam como a obrigação de cobrir uma cota. Na verdade, continuamos vistos e tratados com capacitismo.

- **Entrevistador:** Que conselho daria para empresas ou para pessoas autistas que estão iniciando sua trajetória profissional?

**Silvia:** Empresas: "Nada sobre nós sem nós", essa frase é mote do movimento das pessoas com deficiência. Ouçam, validem e atendam às necessidades e opiniões dos autistas e outras PCDs. Existe muito achismo, muita ideia pronta, que não atende às nossas necessidades. Avalie e respeite o perfil do autista, se já é improdutivo colocar uma pessoa neurotípica em uma função que não extrai seu melhor, fazer isso com um autista é ainda pior. Não infantilize o autista, não invalide, dê autonomia, diretrizes claras e verá seu funcionário brilhar.

Para os autistas: conheça a fundo as leis trabalhistas comuns a todos e as leis específicas. Esteja sempre respaldado por seus direitos. E sempre busque crescer naquilo que você tem de melhor, busque as terapias adequadas e sempre estudar dentro das suas habilidades e possibilidades.



**ANEXOS****1. IMAGENS**

*logo horizontal do programa ProDiverse*