MERCADO DE TRABALHO E NEURODIVERSIDADE: OBSTÁCULOS E ESTRATÉGIAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM TEA

Vanessa Pereira Diniz da Nóbrega
Elise de Araújo Amorim Santiago
Suenya Talita de Almeida

RESUMO

Indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) enfrentam significativas barreiras no acesso à educação inclusiva, terapias apropriadas e oportunidades de trabalho, mesmo diante de um arcabouço legislativo robusto voltado à sua proteção. Este artigo investiga a aplicabilidade das normas jurídicas voltadas à inclusão laboral de jovens e adultos autistas, avalia os impactos das políticas públicas nessa área e identifica os principais obstáculos enfrentados por indivíduos com TEA no acesso ao mercado de trabalho. A partir de uma análise crítica, são propostas estratégias para superar barreiras e promover a inclusão efetiva.

Palavras-chave: Autismo. Inclusão. Mercado de trabalho.

Vanessa Pereira Diniz da Nóbrega
Mestranda em Ciências Jurídicas pela Veni Creator Christian University. Graduada em Direito pelo Centro Universitário de João Pessoa- UNIPÊ (2003). Pós-Graduação latu sensu em Direito Constitucional pelo Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ- (2006)

Elise de Araújo Amorim Santiago
Mestranda em Ciências Jurídicas pela Veni Creator Christian University. Graduada em Direito pelo Centro Universitário de João Pessoa – UNIPÊ (2006). Especialização em Execução de Ordens Judiciais pelo Centro Universitário Mario Pontes Jucá - UMJ (2023).

Suenya Talita de Almeida
Graduada em Bacharelado Em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco (2007), Mestre em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco (2009) e Doutora em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco (2013). Atualmente é professora da Faculdade de Ciências Humanas de Olinda, e professora e coordenadora de monografia - FOCA - Faculdade de Olinda. Tem experiência na área de Direito, com ênfase e atuando principalmente com as seguintes disciplinas: teoria geral do direito, hermenêutica e argumentação. Direito do trabalho, Direito Empresarial, Processo Civil e Trabalhos de Conclusão de curso.

ABSTRACT
Individuals with Autism Spectrum Disorder (ASD) face significant barriers to accessing inclusive education, appropriate therapies, and job opportunities, despite a robust legislative framework for their protection. This article investigates the applicability of legal standards for the labor inclusion of autistic youth and adults, assesses the impact of public policies in this area, and identifies the main obstacles faced by individuals with ASD in accessing the job market. Based on a bibliographic review, strategies are proposed to overcome barriers and promote effective inclusion.

Keywords: Autism. Inclusion. job market.

INTRODUÇÃO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição neurológica complexa que impacta as dimensões social, educacional e emocional dos indivíduos e se caracteriza por dificuldades na comunicação e interação social, além de comportamentos e interesses restritos e repetitivos. Pode também estar associado a alterações nas habilidades cognitivas e emocionais, assim como a comprometimentos na motricidade global do indivíduo.

Com o aumento crescente de diagnósticos, o TEA tem gerado preocupações, por parte das famílias e dos profissionais da área da saúde e educação, na busca por diagnósticos precoces e formas de inclusão social dos portadores do Transtorno.

O espectro autista, como o próprio nome já sugere, manifesta-se de diversas formas, por isso a denominação espectro, refletindo em diferentes graus de severidade em relação aos sintomas, indo dos graus mais severos (autismo de baixo funcionamento) aos menos severos (autismo de alto funcionamento).

Como um dos novos direitos, temos a proteção das pessoas portadoras de deficiência e grupos vulneráveis ou submetidos a alguma forma de discriminação, enquadrando-se aqui os indivíduos dentro do espectro, os quais , após a aprovação da Lei 12.764/2012 (lei esta que implementou a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo) foram considerados pessoas com deficiência (Brasil, 2012).

A legislação brasileira tem evoluído bastante para assegurar direitos cada vez mais abrangentes para pessoas com TEA, focando especialmente na acessibilidade à educação, saúde e ingresso no mercado de trabalho. Apesar dos avanços legislativos, persistem lacunas significativas entre a teoria legal e a prática cotidiana, o que

frequentemente resulta em desafios para a implementação efetiva dos direitos desses indivíduos.

Esse artigo visa refletir sobre os efeitos das políticas de inclusão nas práticas de gestão e nos processos de subjetivação das pessoas com deficiência e analisar como essas políticas impactam tanto na construção de identidade e autonomia dessas pessoas quanto nas dinâmicas organizacionais que as envolvem, bem como identificar as principais barreiras enfrentadas na efetivação dos direitos dos indivíduos com TEA no tocante ao ingresso e permanência ao mercado de trabalho, e buscar soluções para conseguir inseri-los dentro do contexto laboral.

Através dessa análise, busca-se compreender como as políticas de públicas podem, de fato, promover uma inclusão que transcenda o reconhecimento formal de direitos, favorecendo uma transformação nas percepções e atitudes sociais, e, consequentemente, nas práticas de gestão, que devem incorporar as diversidades de forma mais equitativa e humana, promovendo uma vida digna e produtiva para pessoas com TEA.

O presente artigo foi desenvolvido a partir de uma pesquisa bibliográfica e documental, realizadas através da análise de artigos científicos coletados nas bases de dados da Scielo e *Google* Acadêmico. Foi utilizado o método hipotético-dedutivo, com o objetivo de formular hipóteses que respondam a lacunas no conhecimento, possibilitando a busca de soluções para os problemas apresentados.

1 PRINCIPAIS NORMAS QUE ASSEGURAM O DIREITO DE ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO

O direito de acesso ao mercado de trabalho pelos indivíduos com autismo é assegurado pela lei, e o processo de inclusão escolar, os avanços nas terapias prescritas pelos médicos e o fornecimento de cursos de capacitação são de extrema importância para preparar o alicerce daqueles indivíduos para o ingresso no mercado laboral. (Leopoldino, 2015)

A Lei 12.764, de 27 de dezembro de 2012, conhecida por Lei Berenice Piana, garantiu aos autistas todos os direitos inerentes às pessoas com deficiência (Brasil, 2012). Por sua vez, a Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão- LBI) em seu artigo 37, prevê o direito às pessoas com deficiência a inclusão no mercado de trabalho em igualdade de oportunidade com as demais pessoas, garantindo-se as regras de acessibilidade, fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e adaptação razoável no ambiente de trabalho. (Brasil, 2015)

Estima-se que cerca de 85% dos adultos com TEA estejam desempregados no

Brasil, mesmo sendo reconhecidos como pessoas com deficiência desde a promulgação da Lei 12.764/2012 (Lei Berenice Piana), que garante seus direitos à educação, saúde e trabalho.

Segundo a LBI é dever do Estado, da sociedade e da família assegurar, prioritariamente, às pessoas com deficiência a efetivação de seus direitos, incluindo o direito ao trabalho. De acordo com a referida lei, essas pessoas têm direito a exercer uma atividade laboral de sua livre escolha e aceitação, em um ambiente acessível, inclusivo e com igualdade de oportunidades em relação aos demais. Esta lei também determina que pessoas jurídicas, sejam públicas, privadas ou de qualquer outra natureza, têm a obrigação de garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos (Brasil, 2015).

A Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência da Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei nº 5499/2023, que estabelece uma política nacional voltada à proteção de indivíduos neurodivergentes. Entre os princípios que orientam a proposta, destacam-se a promoção da capacitação de profissionais qualificados para lidar com a neurodiversidade, o fortalecimento da educação inclusiva e a criação de estratégias para a efetiva inserção dessas pessoas no mercado de trabalho formal, respeitando as particularidades de cada condição. O escopo da medida contempla pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), dislexia, entre outras formas de neurodivergência.

O projeto determina que, em processos seletivos como vestibulares e concursos públicos, sempre que houver previsão de cotas destinadas a pessoas com deficiência, essa política também deverá ser estendida às pessoas que apresentem laudo comprovando condição de neurodivergência.

Dessa forma, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve ser debatida à luz da Lei de Cotas 8.213/91, que estabelece a obrigatoriedade de contratação e promoção da inclusão dessas pessoas no ambiente laboral, instituindo o percentual de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiências nas empresas com 100 ou mais empregados.

2 DIFICULDADES ENFRENTADOS PELOS PORTADORES DE TEA NO MERCADO DE TRABALHO E CAMINHOS PARA SUA INSERÇÃO E PERMANÊNCIA.

A neurodiversidade reconhece que variações neurológicas, como o Transtorno do Espectro Autista (TEA), fazem parte da diversidade humana. No Brasil, apesar de avanços legais, a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho ainda enfrenta desafios significativos.

As dificuldades enfrentadas por indivíduos com TEA no mercado de trabalho decorrem, em sua maioria, de barreiras relacionadas ao relacionamento interpessoal no ambiente profissional, à interação com colegas e às exigências impostas aos trabalhadores.

De acordo com Leopoldino (2015), as pessoas com TEA relatam três dificuldades principais no âmbito laboral: a obtenção de emprego, a permanência no trabalho e a obtenção de uma atividade compatível com sua formação e expectativas.

Entre os principais desafios enfrentados pelos autistas são: dificuldades no gerenciamento de processos seletivos; adaptação a novas rotinas e procedimentos; atendimento às demandas sociais e comunicativas do ambiente laboral; convivência com critérios sensoriais específicos; organização e planejamento de tarefas, além do enfrentamento de estigmas e atitudes negativas relacionadas ao TEA.

Esses fatores, quando combinados, geram níveis elevados de estresse, ampliando a vulnerabilidade à saúde mental, com riscos aumentados de depressão, ansiedade e episódios de irritabilidade.

A inclusão de indivíduos com TEA no mercado de trabalho é um desafio complexo e multifacetado, envolvendo barreiras sociais, estruturais e individuais. Embora existam diversos fatores que limitam as oportunidades de emprego para essas pessoas, também se vislumbram caminhos para superar esses entraves, especialmente por meio de políticas de inclusão social.

No Brasil, atualmente, tem se buscado promover a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho, através da adoção de políticas públicas implantadas nos últimos anos, como parte de um movimento mais amplo de promoção da diversidade e da equidade. A legislação nacional tem buscado garantir direitos e oportunidades para esse grupo, mas ainda há muitos desafios a serem superados.

Entre os principais desafios destaca-se o preconceito e a falta de informação. Muitas organizações e profissionais ainda desconhecem a capacidade das pessoas autistas. O estigma e os estereótipos, muitas vezes associados ao TEA, são vistos, erroneamente, como causas para a incapacitação dos autistas de desempenharem tarefas produtivas, limitando significativamente suas oportunidades no mercado de trabalho.

Campanhas de conscientização, oficinas e treinamentos sobre inclusão podem ser estratégias eficazes para combater esses preconceitos. Tais ações não apenas promovem maior entendimento sobre as potencialidades das pessoas com TEA, como também demonstram que elas podem ser altamente competentes em diversas

áreas, contribuindo para um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo.

Outro desafio significativo são os processos seletivos tradicionais que, frequentemente, incluem entrevistas presenciais, dinâmicas de grupo e testes comportamentais. Esses formatos tendem a ser excludentes para indivíduos com TEA, devido às características específicas do transtorno, como dificuldades de comunicação social e sensibilidade a ambientes desconhecidos. Processos seletivos mais objetivos, flexíveis e adaptados às necessidades desses indivíduos, como entrevistas online ou presenciais em ambientes tranquilos e com tempo adicional para responder às perguntas, poderiam facilitar o ingresso de pessoas com TEA no mercado de trabalho.

Além disso, os ambientes laborais geralmente não são específicos para atender às necessidades sensoriais específicas de pessoas autistas. Estímulos excessivos, como ruídos e iluminação intensa, podem ser desconfortáveis ou até mesmo debilitantes. As soluções incluem a oferta de locais tranquilos para trabalho, a possibilidade de uso de fones de ouvido para redução de ruídos, o trabalho remoto e horários alternativos.

Outro aspecto fundamental é a capacitação e o acompanhamento contínuo desses indivíduos. Poucos programas de treinamento são direcionados às habilidades específicas de pessoas com TEA. Investir em programas que ajudem no desenvolvimento de competências e na adaptação ao ambiente de trabalho é crucial para promover uma inclusão eficaz.

Um dos principais entraves à contratação e permanência do indivíduo com TEA nas empresas é a necessidade de um tutor ou profissional de apoio que forneça suporte no desenvolvimento de suas atividades laborativas.

Aydos (2016) enfatiza a relevância desse acompanhamento, tanto na etapa inicial quanto na forma contínua, como uma ferramenta para o desenvolvimento de habilidades sociais e para garantir o direito à inclusão e à permanência no trabalho.

Ainda segundo o autor, uma das maiores dificuldades enfrentadas está relacionada à interação com os colegas de trabalho, incluindo a comunicação para informar a conclusão de tarefas ou para solicitar novas atividades ao gestor. (Aydos, 2016)

Os gestores desempenham um papel crucial na promoção da inclusão, sendo indispensável que implementem políticas de recrutamento que valorizem a diversidade, ofereçam treinamentos adequados às equipes e cultivem um ambiente organizacional que respeite as diferenças e celebre a pluralidade. Paralelamente, a sociedade deve intensificar os esforços para conscientizar sobre o autismo, desconstruindo estigmas e preconceitos, além de incentivar práticas educacionais

genuinamente inclusivas, que assegurem oportunidades equitativas para todos.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar dessas iniciativas, a inclusão efetiva ainda esbarra em barreiras culturais e estruturais. Muitos ambientes corporativos não estão preparados para lidar com as necessidades sensoriais, cognitivas e de comunicação dos trabalhadores com TEA. Além disso, os processos seletivos tradicionais tendem a privilegiar habilidades interpessoais padronizadas, o que pode desconsiderar talentos e competências valiosas de candidatos autistas.

Infelizmente, a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho é dificultada por estereótipos e falta de conhecimento sobre o TEA. Empresas muitas vezes preferem contratar outras deficiências devido à falta de compreensão sobre o autismo.

Além disso, ambientes de trabalho não adaptados às necessidades sensoriais e de comunicação dos autistas, processos seletivos inadequados e a ausência de políticas inclusivas contribuem para a exclusão desses profissionais.

Por outro lado, algumas empresas vêm adotando boas práticas, como ajustes no ambiente de trabalho, flexibilização da comunicação interna, apoio psicológico e programas de mentoria. Essas iniciativas não apenas promovem a inclusão, mas também valorizam a singularidade de cada profissional, mostrando que, com suporte adequado, pessoas com TEA podem contribuir de forma significativa em diferentes áreas e funções.

Promover políticas de inclusão no trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma forma de enriquecer o ambiente corporativo com perspectivas diversas, sensibilidade e inovação. A construção de um mercado de trabalho mais acessível e acolhedor para pessoas com TEA é um compromisso que deve envolver governos, empresas e a sociedade como um todo.

É imprescindível construir uma cultura inclusiva e de apoio adequado, que possibilite o desenvolvimento do potencial das pessoas com TEA e se traduza efetivamente em trabalho e resultados, nesse contexto, as políticas públicas desempenham um papel crucial ao estimular e apoiar esse processo, oferecendo incentivos fiscais para as empresas contratantes.

Os empregadores, por sua vez, precisam valorizar as habilidades específicas que algumas pessoas autistas têm, como atenção aos detalhes, foco em atividades específicas e precisão em tarefas que exigem repetição. A partir do momento que for

identificada e valorizada essas habilidades em áreas como tecnologia, design, revisão de documentos, entre outras, pode ser vantajoso para as empresas.

Cada vez mais empresas têm implementado programas de inclusão voltados para autistas, e algumas ONGs e organizações especializadas ajudam com treinamentos e suporte. Empresas como SAP e Microsoft já possuem programas específicos de recrutamento de pessoas neurodivergentes, o que tem mostrado resultados positivos.

Portanto, as barreiras do preconceito e da falta de empatia devem ser rompidas, oportunizando-se o acesso das pessoas dentro do espectro no mercado laboral, promovendo-se ambientes acessíveis e acolhedores, aumentando-se o conhecimento sobre o que vem a ser o autismo e como lidar com ele e mantendo-se programas de reabilitação profissional.

REFERÊNCIAS

AYDOS, Valéria. Agência E Subjetivação Na Gestão De Pessoas Com Deficiência: A Inclusão No Mercado De Trabalho De Um Jovem Diagnosticado Com Autismo. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 22, n. 46, p. 329-358, jul./dez. 2016.

AYDOS, Valéria. A (des)construção social do diagnóstico de autismo no contexto das políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Anuário Antropológico,** v. 44, n.1, 2019, p. 93-116.

BASTO, Ana Teresa Oliveira da Silva; CEPELLOS, Vanessa Martines. **Autismo nas organizações:** percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores. Cad. EBAPE.BR 21 (1)•Jan-Feb 2023.Disponível em https://www.scielo.br/j/cebape/a/bbX9xv9yQk7FZqJ9GqCZxVx/#ModalTutors. Acesso em 15 de nov. de 2024.

BRASIL. Lei nº 13.146. Lei Brasileira de Inclusão. **Estatuto da Pessoa com deficiência**. Brasília, julho 2015. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm . Acesso em 14 de nov.2024.

BRASIL. Lei 12.764. **Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo – (TEA).** Brasília, DF; 2012. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011- 2014/2012/lei/l12764.htm . Acesso em 14 nov. 2024.

BRASIL. LEI 8.213 de 24/07/1991. **Lei das Cotas – Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em http:// www.planalto.gov.br. Acesso em 15 de nov. 2024

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v.9, n.22, p. 853-868 Janeiro/Abril – 2015.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **E&G Economia e Gestão***,* Belo Horizonte, v. 17, n. 48, Set./Dez. 2017.

NASCIMENTO, Manuella Franchesca Oliveira da Costa. **Autismo, mercado de trabalho e o papel do empregador:** a necessária inclusão da pessoa com Espectro Autista. Salvador, 2017.

SILVA, Mariana Valente Teixeira da; PEREIRA, Amanda Cristina dos Santos; GOYOS, Antônio Celso de Noronha**.** A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial,** v. 32, 2019. Disponível em https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial. Acesso em 14 nov. 2024.

Publicado originalmente na Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo, v. 11, n. 5, maio. 2025. ISSN: 2675-3375