

A PERCEPÇÃO DOS AUTISTAS SOBRE A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: SÃO POLÍTICAS DE COTAS O SUFICIENTE?

AUTISTIC PEOPLE PERCEPTION ON BRAZILIAN JOB MARKET INCLUSION: ARE QUOTA POLICIES ENOUGH?

Manoella Cará Treis ¹
Cristiane Drebes Pedron ²

Resumo: Desde a década de 1980, a inclusão social das pessoas com deficiência tem ganhado importância crescente, impulsionada por políticas públicas. No Brasil, a Lei 8.213/91 garante o emprego dessas pessoas através do sistema de cotas. Pessoas autistas buscam inserção no mercado de trabalho, onde enfrentam desafios como estresse, problemas de relacionamento e ambientes sem suporte adequado. Este estudo propõe analisar a percepção das pessoas autistas sobre sua inclusão no mercado de trabalho, investigando o significado do trabalho para elas, suas experiências laborais, dificuldades encontradas, impactos do trabalho em suas vidas e suas percepções sobre inclusão. O objetivo é dar voz às pessoas autistas e contribuir para uma compreensão mais aprofundada de suas experiências e necessidades no contexto laboral, ultrapassando as análises teóricas existentes.

Palavras-chave: Autismo. Mercado de Trabalho. Inclusão. Cotas. Percepções.

Abstract: Since the 1980s, the social inclusion of people with disabilities has gained increasing importance, driven by public policies. In Brazil, Law 8.213/91 guarantees employment for these individuals through a quota system. Autistic people seek inclusion in the job market, where they face challenges such as stress, relationship problems, and environments without adequate support. This study aims to analyze the perception of autistic individuals regarding their inclusion in the job market, investigating the meaning of work for them, their work experiences, difficulties encountered, the impact of work on their lives, and their perceptions of inclusion. The goal is to give a voice to autistic people and contribute to a deeper understanding of their experiences and needs in the labor context, going beyond existing theoretical analyses.

Keywords: Autism. Job Market. Inclusion. Quotas. Perceptions.

- ¹ Doutora em Políticas Públicas na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Mestre em Ciências Sociais pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos. MBA de Gestão e Desenvolvimento de Projetos orientados pela Inovação pela FEEVALE. Graduada em Processos Gerenciais pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Pesquisadora no Grupo de Pesquisa NAVi - Núcleo de Aprendizagem Virtual da UFRGS. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8545662885272954>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5116-2104>. E-mail: treismanu@gmail.com
- ² Doutora em Gestão pelo Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), da Universidade de Lisboa - Portugal. Mestre em Administração pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Bacharel em Informática e Análise de Sistemas pela UNISINOS. Professora de Pós-Graduação em Administração e Gestão de Projetos da Universidade Nove de Julho (UNINOVE). Editora científica. Bolsista de Produtividade em Pesquisa (PQ2/CNPq). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7649391782228457>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9920-3830>. E-mail: cdpedron@gmail.com

Introdução

Desde a década de 1980, cada vez mais se tem dado a devida importância à inclusão social de pessoas com deficiência, e isso ocorre devido a formulação de políticas públicas. Atualmente, no Brasil, o emprego das pessoas com deficiência se encontra assegurado pelo sistema de cotas, que pertence a umas das formas de ações afirmativas e políticas públicas que está amparada pela Lei 8.213/91 (Brasil, 1991).

Considerada uma deficiência pela legislação, o Transtorno do Espectro Autista (TEA), de acordo com o Manual de Diagnóstico e Estatístico dos Transtornos Mentais (DSM), é uma condição de neurodesenvolvimento caracterizada por dificuldades de interação social e comunicação não-verbal e comportamentos estereotipados e repetitivos. Condições essas que ocorrem no início do período de desenvolvimento e são caracterizadas por déficits percebidos nessa fase e resultam no prejuízo do funcionamento pessoal, social, acadêmico ou profissional (APA, 2014).

O autismo, também chamado de transtorno do espectro autista é o Transtorno Global do Desenvolvimento. Se caracteriza por um prejuízo significativo e persistente na interação social, dificuldades na comunicação e comportamentos e interesses restritos ou repetitivos. No Brasil, percebemos poucas políticas públicas destinadas às pessoas com TEA, mas podemos destacar a Lei n. 12.764/12 (Brasil, 2012), popularmente chamada de Lei Berenice Piana, que garante a Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, resguardando seus principais direitos, para além da política de ações afirmativas de 1991. A política foi formulada devido ao ativismo de Berenice, uma mãe atípica, que buscava por políticas e direitos para seu filho autista, juntamente de outros pais, por meio de articulações para impulsionar a questão na agenda governamental.

Pessoas autistas crescem, se desenvolvem e pertencem à sociedade, portanto buscam sua inserção em escolas, universidades e no mercado de trabalho. O emprego é uma atividade socialmente normativa que usualmente ocupa a maior parte da vida dos indivíduos, sendo gerador de contribuições salariais, que impactam no bem-estar econômico e social (Roux *et al.*, 2013). Ao abordar o contexto do trabalho diante dos autistas, Leopoldino e Coelho (2017) percebem que a carga de estresse e problemas de relacionamento e adaptação atacam a autoestima e a saúde mental dos autistas, assim como, ambientes sem suporte ou adaptações, em que ocorram discriminação e perseguições de colegas e chefes, intensificam esta situação.

As pesquisas sobre a temática no Brasil apresentam um número baixo (Leopoldino; Coelho, 2017; Leopoldino, 2015; Talarico; Pereira; Goyos, 2019). Cabe destacar que ao realizar a pesquisa exploratória do estado da arte sobre a temática, percebe-se que a produção sobre a inserção de autistas no mercado de trabalho se limita em revisões bibliográfica de aspectos teóricos sobre a neurodivergência, assim como, a análise de competências, legislações e de políticas públicas. Entretanto, há apenas um estudo de caso que acompanhou um autista no ambiente de trabalho. Portanto, se percebe a necessidade de extrapolar os limites teóricos e de profissionais, e entender a percepção da inserção no mercado de trabalho, pela voz das pessoas autistas, tendo em vista que o Brasil apresenta legislações de inclusão de pessoas com deficiência.

A partir do exposto, apresenta-se a seguinte questão de pesquisa: Qual a percepção das pessoas autistas sobre a inclusão no mercado de trabalho?

Para responder à questão de pesquisa, se tem como objetivo principal, analisar a percepção das pessoas autistas sobre a inclusão no mercado de trabalho. Para isso, é necessário compreender o significado de trabalho na concepção dos autistas e, se esses já trabalharam, descrever as dificuldades encontradas por eles em conseguir e se manter em um trabalho; identificar os impactos do trabalho em sua vida; e analisar as suas percepções sobre inclusão em âmbito geral e específica do mercado de trabalho. Espera-se como resultado contribuir para evidenciar a voz de pessoas autistas, além de, apresentá-los como sujeitos tendo em vista a necessidade de considerar as suas percepções diante de sua própria inclusão e o trabalho. Além disso, pretende-se extrapolar o campo teórico das pesquisas realizadas até então, pois essas se limitam a profissionais de saúde e do mercado de trabalho.

Método de Pesquisa

A pesquisa seguiu uma abordagem qualitativa, tendo em vista as necessidades de aprofundamento diante da temática e considerando o campo empírico a ser estudado. Inicialmente foi realizada uma pesquisa exploratória em um servidor do Twitter e no LinkedIn, onde foram identificados autistas ativistas, em idade laboral. Posteriormente foi elaborado um *Survey* com perguntas fechadas para identificar o perfil dos autistas, assim como as percepções iniciais do problema de pesquisa. O *Survey* foi disponibilizado via Twitter, LinkedIn e redes de ativistas autistas para atingir o público esperado. A etapa seguinte da pesquisa foi a realização de perguntas abertas para aqueles que estivessem dispostos a contribuir com suas narrativas. A necessidade de entrevistas, se dá na medida que essas permitem um melhor entendimento acerca do problema de pesquisa, assim como, contribuem para uma análise de narrativas, possibilitando também identificar as lacunas e entender com profundidade as percepções. A análise das entrevistas levou em conta a análise de conteúdo (Bardin, 1977), com o intuito obter o máximo de informações e pertinência a partir das entrevistas. Cabe ressaltar que há uma importância da mensagem, como da manipulação das mensagens, diante de seu conteúdo e expressão, com o objetivo de evidenciar os indicadores e as informações que possibilitam inferir sobre uma outra realidade que não a da mensagem por si só, possibilitando uma maior descrição sobre os aspectos da inclusão para pessoas autistas.

O consentimento para a participação da participação dos entrevistados foi obtido via formulário, com todas as informações prestadas por meio de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Sendo assim, obtivemos respostas e narrativas de 37 pessoas autistas, de diversas localidades, fornecendo a sua percepção sobre o mercado de trabalho.

Referencial Teórico

Autismo

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é um diagnóstico caracterizado por deficiências persistentes que se manifestam em duas dimensões principais, uma relacionada com a comunicação e a interação social, e a outra com padrões de comportamento, interesses e atividades restritos e repetitivos. As características podem se manifestar de diferentes formas para cada indivíduo, dependendo de fatores como o nível de desenvolvimento cognitivo, a idade cronológica e a gravidade da condição, caracterizando a denominação “espectro” (Barbi *et al.*, 2024). Nos últimos anos, a prevalência observada em vários países cresceu, alcançando 1% da população, tanto em crianças como em adultos (Barbi *et al.*, 2024).

O autismo é categorizado em três níveis distintos (Araújo *et al.*, 2022). O Nível 1 de suporte, que necessita apoio, sendo que na ausência de apoio os déficits causam prejuízos notáveis (Fezer *et al.*, 2017), pois apresentam dificuldades para dar início a relação social com outras pessoas, podendo apresentar pouco interesse em relacionar-se com os demais indivíduos, podem apresentar respostas atípicas ou até mesmo insucessos a aberturas sociais. O Nível 2 de suporte, que precisa de apoio substancial, apresenta mais deficiência nas relações sociais, possuindo alguns sinais característicos como dificuldade interação e na comunicação verbal e não verbal. O Nível 3 de suporte, precisa de apoio substancial significativo, podendo perder habilidade de comunicação, interação social e linguística, e podem apresentar um atraso cognitivo.

Os comportamentos apresentados pelos autistas podem se manifestar de diversas formas, sendo as mais comuns repetições de movimentos, nas quais balançam o corpo ou giram a si mesmos ou a algum objeto, ou comportamentos ritualísticos, ou crises, que se intensificam em momento de estresse, fadiga e sobrecarga sensorial, notável sensibilidade se sons, toque, luzes, texturas e odores. Os problemas na socialização dos autistas englobam a dificuldade de compreensão de regras sociais e costumes, na compreensão da linguagem corporal não-verbal, e compreender seus sentimentos e os dos outros, além de, apresentarem um apego a organização de sua rotina (Hurlbutt; Chalmers, 2004).

Trabalho e Deficiência

O trabalho proporciona uma relativa independência financeira, fundamental para a inclusão social. Contudo, os desafios enfrentados pelas pessoas com autismo no mercado de trabalho não garantem sua empregabilidade de maneira eficaz (Veras; Castro, 2021). A importância do trabalho para pessoas com deficiência é crucial para seu desenvolvimento pessoal, pois promove empoderamento, autoconfiança, interação social e diminuição do isolamento. Apesar disso, mundialmente, a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é muito limitada, destacando a necessidade de expandir ações que promovam essa inclusão (Minatel; Matsukura, 2015).

Muitas pessoas relatam que sua deficiência representa uma desvantagem tanto no desempenho de suas funções quanto durante entrevistas e processos seletivos. As atitudes dos empregadores em relação às pessoas com deficiência são um fator determinante nesse contexto. Historicamente, a convivência entre pessoas com deficiência e as demais tem sido marcada por um preconceito evidente, refletido no tratamento diferenciado, que as vê ora como obstáculos, ora como seres divinos (Ribeiro; Lima, 2010). Esse preconceito e discriminação, conhecidos como capacitismo, são definidos por Dias (2013, p. 6) como “a concepção social que considera as pessoas com deficiência como não iguais, menos aptas ou incapazes de gerir suas próprias vidas”.

Para combater essas barreiras, foram criadas leis de suporte e inclusão, como a Lei nº 12.764 (Brasil, 2012), que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos das Pessoas com TEA, e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146 (Brasil, 2015), destinada a assegurar e promover, em condições de igualdade, os direitos e as liberdades fundamentais das pessoas com deficiência. Além disso, o Decreto nº 9.508 (Brasil, 2018), estabelece a reserva de um percentual de cargos para pessoas com deficiência na administração pública. Juntos, esses normativos garantem os direitos de inclusão social e cidadania das pessoas com deficiência.

No entanto, as políticas públicas de inclusão para pessoas com deficiência não preveem um suporte permanente nas empresas que permita um desenvolvimento mais eficaz. Assim, as pessoas com autismo dependem do sentimento de cooperação, que é frequentemente ausente no ambiente competitivo, tornando seus desafios ainda maiores (Veras; Castro, 2021).

As pesquisas apontam diversos obstáculos relacionados à inclusão de autistas no mercado de trabalho. Infelizmente, existe muito preconceito por parte dos empregadores e colegas de trabalho por não terem conhecimento das necessidades e limitações de pessoas com TEA, que geralmente são contratados para preencher as vagas de cotas para deficientes — somente para cumprir uma obrigação legal. A remuneração dos autistas é menor que a média do mercado, a jornada de trabalho é reduzida e não há perspectiva de crescimento profissional; sua produtividade e desenvolvimento estão altamente ligados ao ambiente de trabalho e suporte dos demais colegas. A falta de incentivos na formação técnica e no preparo vocacional ocasiona falhas na inclusão de indivíduos com TEA no sistema educacional, ressaltando a importância de proventos financeiros à contratação oferecida pelo Estado à empresa (Leopoldino; Coelho, 2017).

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, que abordam desde a preparação para a atuação profissional, incentivo à contratação, fomento à produção científica e aquisição de informações precisas.

No que tange a preparação para a atuação profissional, este eixo foca em proporcionar uma base sólida para que pessoas autistas possam ingressar no mercado de trabalho com as habilidades e conhecimentos necessários. As práticas sugeridas incluem: programas de formação técnica que sejam adaptados para incluir pessoas autistas, garantindo que esses programas sejam acessíveis e compreensíveis para eles; desenvolvimento de programas que ajudem a identificar e desenvolver as habilidades individuais de cada pessoa, preparando-os para as exigências do mercado de trabalho; políticas que promovam o ingresso inicial no mercado de trabalho, como subsídios para empregadores que oferecem estágios ou o primeiro emprego; disponibilização de suporte contínuo de profissionais especializados para ajudar na adaptação e desenvolvimento no ambiente de trabalho.

Já o eixo de incentivo à contratação visa incentivar empresas a contratar, proporcionando

vantagens financeiras e educativas: subsídios ou benefícios fiscais para empresas que contratam pessoas autistas; reservas de cotas em órgãos públicos; treinamento específico para aqueles que gerenciam ou trabalham diretamente com pessoas autistas, ajudando a criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e compreensivo; campanhas e workshops para educar os empregadores sobre as capacidades e necessidades; suporte a iniciativas de autogestão e empreendedorismo, bem como oportunidades de trabalho voluntário e em cooperativas.

No âmbito do fomento à produção científica, este eixo sugere promover a pesquisa e a disseminação de conhecimento sobre o TEA por meio de incentivar a formação de grupos dedicados ao estudo do TEA nas universidades e centros de pesquisa; apoiar conferências, seminários e workshops que discutam o TEA e as práticas inclusivas; fornecer bolsas e outros incentivos para pesquisadores que se dedicam ao estudo do TEA; incentivar projetos de extensão que envolvam a comunidade acadêmica em ações práticas e aplicadas relacionadas ao TEA.

E por último, aquisição de informações precisas, este eixo, se concentra na coleta e divulgação de dados precisos sobre a população TEA: estabelecimento de um banco de dados centralizado contendo informações detalhadas sobre pessoas autistas; pesquisa abrangente para coletar dados sobre as condições socioeconômicas; estudo específico sobre a presença e condições de trabalho das pessoas autistas no mercado de trabalho; publicação e disseminação dos resultados dos censos e pesquisas, incentivando novas investigações e políticas baseadas em dados concretos.

No que tange esses parâmetros de Leopoldino (2015), é importante acrescentar, no âmbito da ciência, o acesso ao ensino superior, e não apenas ao técnico profissionalizante, assim como, bolsas de pesquisa e cotas em departamentos de pesquisas para pessoas autistas que estão inseridas no âmbito acadêmico. Levando em consideração que se trata de um espectro, com desenvolvimentos diferenciados e, por exemplo, possibilidade de dupla excepcionalidade, sendo assim, não se pode limitar apenas a um perfil de autistas.

Análise de Dados

Sobre o perfil dos entrevistados

Dos 37 entrevistados, a maioria (33 indivíduos) possui o diagnóstico de nível 1 de suporte, indicando que necessitam de menos apoio no dia a dia. Três entrevistados têm o diagnóstico de nível 2 de suporte, e apenas um de nível 3 de suporte, o que exige suporte substancial. A média de idade dos entrevistados no momento do diagnóstico é de 30 anos. No entanto, há uma grande variação, com o diagnóstico sendo dado tão cedo quanto aos 5 anos e tão tarde quanto aos 60 anos. A média da idade atual dos entrevistados é de 34 anos, sendo o mais jovem 22 anos e o mais velho com 61 anos.

Os estados dos autistas respondentes eram: Alagoas (AL); Ceará (CE); Distrito Federal (DF); Espírito Santo (ES); Minas Gerais (MG); Pará (PA); Paraíba (PB); Paraná (PR); Pernambuco (PE); Rio de Janeiro (RJ); Rio Grande do Sul (RS); Rio Grande do Norte (RN); Santa Catarina (SC); São Paulo (SP); Tocantins (TO). Os estados com maior número de respondentes são Rio Grande do Sul e São Paulo, com 8 entrevistados cada.

No momento da entrevista, 25 autistas estavam empregados. Dentre os 12 que não estavam no mercado de trabalho, foram identificados diversos motivos para tal situação, como focar em objetivos, demissão, não ser chamado para entrevistas, falta de suporte, adoecimento, esperando a convocação de um concurso, transição de carreira, preconceito e crises constantes decorrentes do ambiente de trabalho.

Dos entrevistados empregados, 13 estão sob o regime CLT, 6 atuam como Autônomos, Micro Empreendedor e Pessoa Jurídica, além de, 10 estão no serviço público. Além disso, 34 dos entrevistados já tinham experiência anterior de trabalho, enquanto apenas 3 nunca trabalharam.

Vagas e entrevistas

A maioria dos entrevistados não se candidataram a vagas PCD (Pessoas com Deficiência). Entre os motivos, foram mencionados fatores como a falta de um laudo específico, desconhecimento sobre sua condição de autista no momento que se candidatou e receio de preconceitos. Muitos também já estavam empregados antes de receberem o diagnóstico, não tendo, portanto, a necessidade de procurar uma vaga PCD. Outros relataram que nunca tentaram porque queriam concluir seus estudos primeiro, ou porque não encontraram oportunidades em suas áreas de atuação.

Quando se trata do envio de currículos para vagas PCD, as respostas variam amplamente. Alguns entrevistados enviaram muitos currículos, com alguns relatando mais de 100 envios, enquanto outros nunca enviaram nenhum, preferindo concursos públicos ou não tendo necessidade de buscar vagas PCD. Houve também uma quantidade significativa de pessoas que enviaram entre 30 a 50 currículos.

Nunca me inscrevi em vaga PCD para emprego, porque eu trabalhava há um ano em um local quando recebi o diagnóstico e o tratamento que recebi após diagnóstico foi bem discriminatório, passaram a não levar em consideração as minhas opiniões sobre os casos clínicos, apesar de eu ter competência e eles conhecerem o meu trabalho (E1, 2023).

Quando passei no concurso não me autorizaram a assumir como PCD, a perícia médica barrou (E2, 2023).

No que diz respeito às entrevistas para vagas PCD, a maioria dos entrevistados não foi chamada para muitas entrevistas. Entre os que foram, a experiência variou bastante. Alguns se sentiram incluídos e bem tratados, enquanto outros enfrentaram discriminação e preconceito. Vários autistas se sentiram ansiosos, desconfortáveis ou preocupados em performar uma “normalidade” durante as entrevistas. Houve situações nas quais os entrevistadores não sabiam que o candidato era autista, o que, em alguns casos, foi uma escolha deliberada dos candidatos para evitar preconceitos.

Com receio e pensando: “Será que irão me aceitar por eu não ser o estereótipo de autista?” (E3, 2023).

Muitos relataram que as entrevistas não foram adaptadas para suas necessidades, o que pode ter dificultado ainda mais o processo. Alguns mencionaram que as entrevistas online foram mais confortáveis, mas ainda assim, poucas adaptações foram feitas. A falta de adaptações e a ausência de compreensão sobre as necessidades dos autistas durante o processo de entrevista são pontos críticos que precisam ser abordados pelas empresas.

Em uma entrevista de uma empresa anterior a esta que estou trabalhando, a entrevistadora gostou bastante de mim, me senti acolhida, mas depois sofri Capacitismo de novo porque fui mandada embora sem saber o porquê e ainda pensando que poderia ser várias coisas, porque de fato tive vários “sinais” das atitudes deles em relação a mim e da fala deles em relação a candidatos anteriores que tinham e/ou aparentavam condições psicossociais/ mentais e/ou intelectuais (E4, 2023).

A única que passei como autista é a do meu atual trabalho, foi uma outra pessoa com deficiência que me entrevistou, eu passei porque já tinha bastante experiência na função (E5, 2023).

Segundo os entrevistados, a maioria das pessoas que os entrevistaram não sabiam que eles eram autistas.

É melhor ser considerado excêntrico sem causa, do que saberem que existe um diagnóstico, as pessoas são preconceituosas e não entendem o que é o autismo. Costumo provar o meu valor e exercer atividade durante um tempo e depois contar, de forma informal, que eu tenho um diagnóstico, para que ocorra a desmistificação e não me imponham barreiras antes de me conhecer (E5, 2023).

A presença nas redes sociais voltadas a negócios e vagas é comum entre os entrevistados, mas apenas 9 foram contratados especificamente como PCD, o que evidencia uma barreira significativa na contratação de autistas para essas vagas.

Ambiente de trabalho

O ambiente de trabalho pode ser muito variado em termos de tranquilidade, barulho e relação com colegas, e os relatos refletem essas diferenças. Alguns ambientes são descritos como tranquilos e calmos, especialmente quando se trata de trabalhos *home office* ou em pequenos escritórios com poucos colegas. Por outro lado, locais como *call centers* são descritos como caóticos e barulhentos, mesmo para aqueles que trabalham apenas com texto. A realidade de trabalhar em ambientes barulhentos, como escolas ou agências de publicidade, também é comum, com relatos de dificuldades para lidar com o excesso de estímulos sensoriais.

A experiência foi boa pelo trabalho, mas sempre com dificuldades de socialização, que inclusive pedi adaptações quanto a isso no início, e lutando para que os colegas entendam mais de autismo e sejam mais compreensivos quanto à condição, até porque a minha equipe toda é PCD, mas só um é autista ou pelo menos só um se declarou como autista (E6, 2023).

Para a maioria dos entrevistados, o trabalho remoto tem sido uma boa solução, proporcionando um ambiente mais controlado e adequado às suas necessidades sensoriais e de conforto. Adaptações como o uso de lâmpadas inteligentes, fones de ouvido específicos e a liberdade de trabalhar em um ambiente silencioso são essenciais para muitos autistas. No entanto, a transição para o *home office* também trouxe desafios, como a sensação de isolamento e falta de interação social, que podem agravar sentimentos de ansiedade e solidão.

O início em um novo ambiente de trabalho, para os entrevistados, frequentemente, vem acompanhado de ansiedade e incertezas. Muitos relatam uma adaptação difícil, especialmente quando há falta de compreensão ou suporte adequado por parte dos colegas e gestores. Em contrapartida, algumas experiências iniciais foram positivas, com acolhimento e compreensão por parte das equipes, o que facilitou a adaptação.

A necessidade de adaptações no ambiente de trabalho é uma constante. Enquanto alguns conseguiram fazer ajustes significativos para melhorar seu conforto e produtividade, como a instalação de cortinas para bloquear a luz do sol ou o uso de equipamentos ergonômicos, outros ainda enfrentam resistência ou falta de interesse por parte de gestores em implementar mudanças necessárias. A maioria dos entrevistados nunca solicitou adaptações formais, muitas vezes, devido à falta de uma política clara de inclusão ou medo de retaliação. As poucas adaptações que foram feitas ocorreram pelos próprios autistas, apenas 3 pessoas tiveram adaptações do RH ou um colega. Cabe ressaltar que nenhum gestor buscou fazer adaptações.

Quando estou em *home office*, eu controlo o máximo que posso meu conforto sensorial. Tenho lâmpada inteligente para ajudar nas fotos sensibilidade; tenho dois tipos de fones de ouvido (um *headphone* e um interauricular) para ajudar na sensibilidade auditiva; posso comer *safe food* porque estou em casa; tenho possibilidade de usar roupas confortáveis, de

tecidos macios. No presencial, não há o que eu possa fazer sem usar o autismo como justificativa (E7,2023).

A percepção sobre as adaptações varia, com alguns relatando que as mudanças feitas melhoraram significativamente seu bem-estar, enquanto outros ainda enfrentam dificuldades devido à falta de compreensão sobre o autismo e outras neurodivergências. Conflitos no ambiente de trabalho são comuns, muitas vezes relacionados a questões de socialização, cobranças injustas, ou falta de respeito pelas necessidades individuais.

Acredito que se esforçam, mas precisam aprender mais quanto ao autismo e ao mesmo tempo entender que nós autistas temos habilidades e hiperfocos e somos capazes de realizar trabalhos e cargos (E8,2023).

Como não concurrei como PCD, mesmo apresentando meu diagnóstico, as pessoas agem em geral como se eu fosse normativo e julgam que não necessito de nenhum apoio (E37,2023).

Apesar dos desafios, muitos relatam gostar do ambiente de trabalho atual, especialmente quando há um esforço para tornar o espaço inclusivo e adaptado às suas necessidades.

Bem no ambiente em geral, mas me sinto incomodada quando sofro Capacitismo pelo autismo, pelos funcionários acharem que a minha dificuldade de socialização é um defeito e me evitarem (E9,2023).

No entanto, ainda há um longo caminho a percorrer para que todos os ambientes de trabalho sejam verdadeiramente acolhedores e compreensivos com as diferenças neurodivergentes.

O ambiente de trabalho é hostil como um todo, para o autista. Um dos maiores problemas para mim é a socialização e a obrigatoriedade da socialização, principalmente em eventos realizados pelas próprias empresas, ou a própria cultura de participar de encontros sociais não formais com os colegas de trabalho, pois apesar de parecerem eventos não obrigatórios, já fui muito criticado por não ir neles (E10, 2023).

Metade dos entrevistados revelaram a existência de conflitos no ambiente de trabalho, muitos dos quais estão relacionados a questões como carga de trabalho desequilibrada, tratamento rude por parte de superiores, cobranças injustas por participação em reuniões ou cumprimento de prazos, e até mesmo perseguição interpessoal. Parece que há uma variedade de desafios enfrentados, desde dificuldades na convivência até problemas mais estruturais, como processos burocráticos e liderança ausente.

A conscientização sobre a neurodivergência em um todo, não só sobre o autismo. Até porque como eu tive o diagnóstico tardio, apesar de desde a infância fazer tratamento e ser percebida como diferente entre os irmãos, eu adquiri comorbidades e, por isso, não sou só autista e também sobre as minhas comorbidades eu gostaria que as pessoas entendessem, até porque uma equipe unida, respeitosa e que todos se entendem quem sai ganhando mais além dos próprios funcionários é a empresa (E11, 2023).

Penso que no sistema educacional, assim como há uma política de inclusão em relação aos alunos, devia haver também em relação aos professores neurodivergentes (E37, 2023).

A necessidade de sensibilidade por parte do departamento de recursos humanos e da liderança para atender às diversas necessidades dos funcionários é clara. Adaptações como o teletrabalho e a criação de ambientes inclusivos são sugeridas como formas de melhorar a satisfação e o desempenho no trabalho. Além disso, a conscientização sobre a neurodiversidade e o capacitismo deve ser priorizada para promover um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e respeitoso para todos.

Percepção sobre inclusão

No cenário atual, o mercado de trabalho enfrenta desafios significativos quando se trata da inclusão de autistas. Dos dados recentemente levantados, fica evidente que muitos autistas se sentem excluídos e desconhecem ações efetivas para promover sua inclusão. Suas vozes ecoam uma necessidade urgente por mudança.

Normalmente quando descobrem que sou autista as pessoas tendem a dizer que eu preciso “me adaptar ao mundo” e não eles fazerem algumas pequenas adaptações para mim (E35, 2023).

“Acho que o mercado não liga para pessoas PCD e também por outras pessoas acharem que os deficientes estão roubando a vaga de emprego de pessoas não deficientes”, relata um dos entrevistados, apontando para a falta de compreensão sobre as diferentes necessidades de cada indivíduo. Essa falta de flexibilidade é ecoada por muitos outros, que sentem que o mercado não leva em conta suas particularidades.

“Eu não tinha o diagnóstico quando trabalhava. Eu me sentia incluída, mas discriminada por ser ‘diferente’”, compartilha outra pessoa entrevistada, destacando a ironia de se sentir aceita enquanto escondia sua verdadeira identidade.

Toda e qualquer dificuldade que apresentei ou apresento é sinalizada e eu devo procurar formas de me adaptar, sem auxílio externo. Ainda que meu diagnóstico não seja aberto à equipe gestora, não noto sensibilidade às demandas e perfis individuais no ambiente de trabalho, esperando que todos ajam dentro de um perfil definido pela gestão. Ainda que a empresa tenha grupos de trabalho para minorias, não vejo ações concretas de inclusão, informação e capacitação em nenhuma área sensível, talvez apenas na de gênero (E14, 2023).

Relatos de inclusão e da percepção do serviço público como sendo uma possível solução.

Tive sorte de ser aprovado em um concurso. Não tenho habilidades sociais para o mundo corporativo, para a pressão do trabalho imposto pela lógica do lucro das iniciativas privadas. Provavelmente eu ficaria subempregado se não fosse o serviço público (E13, 2023).

Quando questionados sobre a inclusão ideal no ambiente de trabalho, uma série de perspectivas e necessidades emergiram. Parece haver um consenso de que a inclusão não se trata apenas de fornecer um emprego, mas também de oferecer o suporte necessário para que cada indivíduo possa prosperar em seu ambiente profissional.

Penso que a inclusão não seja apenas pelas leis de contratação (ainda que sejam fundamentais), mas que vá além de mobiliário, nesse contexto, é necessário a análise de dos perfis individuais, com adaptações razoáveis, sem necessariamente precisar da informação de uma deficiência. Percebo que tenho outros colegas com transtornos do desenvolvimento

e que não há compreensão da equipe gestora, que ao invés de analisar as dificuldades pontuais e procurar modos que a pessoa possa render de forma adequada, avalia como negativo e obriga a se adaptar. Inclusive quando noto alguém que pode ser neurodivergente começo a auxiliar a pessoa com as suas dificuldades. Mas é uma ação pontual de um indivíduo (E20,2023).

Uma das principais sugestões é adaptar as condições de trabalho de acordo com as dificuldades individuais de cada pessoa. Ou seja, não apenas oferecer o emprego em si, mas também garantir que o ambiente e as tarefas sejam adaptados às necessidades específicas de cada funcionário. A ideia é contratar com base nas habilidades necessárias para a função, em vez de se concentrar em habilidades que podem não ser relevantes para o trabalho em questão.

Compreensão dos colegas em relação a socialização, as minhas dificuldades, ao meu tempo e tempo de adaptações. Também compreensão de que nós autistas podemos ter dificuldades em algumas coisas, mas somos ótimos em outras e, assim, como qualquer funcionário, somos seres humanos e temos perfil profissional e esse perfil profissional deve ser analisado e aproveitado e dar chances para mostrarmos que somos bons e podemos fazer melhor e as empresas não acharem que somos diferentes dos outros PCDs (E25, 2023).

Além disso, foi sugerido que as empresas deveriam ser obrigadas a adquirir um conhecimento mais profundo sobre o autismo e outras condições neurodivergentes. Isso permitiria uma compreensão mais ampla das necessidades dos funcionários, facilitando assim a implementação de adaptações e acomodações adequadas.

Entenderem que cada condição, sendo física ou não, tem as suas dificuldades e, por isso, é necessário adaptação, até porque a questão da adaptação é justamente porque é comprovado que a pessoa é capaz de fazer tarefas laborais, porém com adaptações necessárias para a condição da pessoa seja ela qual for (E21,2023).

As pessoas não fiquem com medo de assumir sua neurodivergência. Que as pessoas (gestores, colegas) sejam mais sensíveis, que se atualizem sobre a neurodivergência e busquem soluções e não apenas reclamar e cobrar o que a gente tem dificuldade para fazer. Que busquem quebrar o ciclo de violência e não o reproduzir no ambiente de trabalho (E28,2023).

Entender que pessoas com deficiência psicossocial que tem altas habilidades não deixam de ser deficientes, conforme profissionais que avaliam pessoas com deficiência segundo a nova avaliação biopsicossocial para comprovar se a pessoa é deficiente ou não e se é capaz de trabalhar ou receber benefícios, o fato de um deficiente ter altas habilidades não o deixa menos deficiente, até porque segundo a pessoa que trabalha avaliando condições biopsicossocial essas condições não incapacita, a não ser que em avaliação diga, mostre isso (no caso esse "a não ser" é a minha percepção) (E31,2023).

Uma abordagem multidisciplinar também foi sugerida, na qual uma equipe de diversos profissionais poderia avaliar individualmente cada caso, identificando as necessidades específicas de cada funcionário e sugerindo adaptações apropriadas a curto, médio e longo prazo.

Há o reconhecimento de que a realidade atual ainda está aquém do ideal. Muitas vezes, a falta de compreensão por parte dos gestores e colegas pode resultar em dificuldades adicionais para

os funcionários neurodivergentes. No entanto, muitos autistas sentem que essas mudanças são apenas utópicas, com pouca esperança de se tornarem realidade. A falta de conhecimento sobre o autismo por parte das empresas é uma barreira significativa, o que aponta para a necessidade de leis que obriguem as empresas a se informarem mais sobre o autismo e a adotarem práticas inclusivas.

Acredito que precisa de mais conscientização sobre autismo em jovens e adultos, para que compreendam que autismo nível 1 de suporte é autismo e que precisa de adaptações razoáveis, suporte e inclusão. E que autismo nível 2 e 3 têm capacidade laborativa, ainda que precisem de suporte substancial. Sem isso fica complexo propor medidas de inclusão se a população no geral vai achar que ou o autista está sendo um folgado ou que é incapaz de ter uma vida plena, autônoma e profissional (E26, 2023).

Acredito que a lei de cotas é muito boa, uma ação importante que deve ser aumentada e fortalecida, mas para que a lei de cotas funcione de maneira justa sem manter as PCDs forçadas aos trabalhos operacionais, é necessário um maior incentivo em áreas da educação e atendimentos especializados dentro da rede do SUS, garantindo que todas as PCDs tenham mais possibilidades de acesso ao ensino superior e, por consequência, melhores vagas e salários (E32, 2023).

Entre as sugestões para promover a inclusão estão o oferecimento de cursos de capacitação, a criação de bolsas de estudo para todos os níveis de ensino e o estabelecimento de programas de treinamento e adaptação ao ambiente de trabalho. Além disso, há um apelo por mais conscientização e compreensão por parte dos colegas de trabalho.

Não sei. Eu tenho dificuldade de analisar essa questão, porque fora a entrada no mercado de trabalho eu não vejo ações para manter dentro do mercado. E tenho problemas para analisar questões que não me foram propostas, para imaginar cenários que não conheço na prática. Acabou parando na conscientização que é o limite de ação que conheço, que prático. Sei que falam sobre silêncio, sobre análise do comportamento individual, mas não consigo ir além disso (E26,2023).

Que entendam que não somos robôs, que somos pessoas e mais que hiperfoco e responsabilidade. Que temos dificuldades e isso não significa que sejamos de difícil convivência (E19, 2023).

Na minha experiência, existe uma preocupação constante em como navegar na vida dentro do mercado de trabalho, lidando com as deficiências ligadas ao autismo. Isso faz com que mesmo sabendo que eu preciso de suporte para ser funcional, eu me culpe por não “produzir” da mesma forma que uma pessoa neurotípica. Além disso, essa necessidade de parecer “normal” para conseguir trabalhar faz com que eu internalize um capacitismo e acabe por não buscar o devido suporte para minha condição (E34, 2023).

Hoje, o melhor setor de trabalho para autistas é o serviço público. Passei em concurso na cota PCD, desde a avaliação biopsicossocial fui indagada a respeito do ambiente de trabalho no qual eu me sentiria mais segura e quais adaptações poderiam ser feitas para mim. Esforçaram-se para que eu fosse bem acolhida e conversaram com meus colegas antes de

eu chegar a respeito das minhas limitações. No geral, me sinto bem trabalhando como servidora pública PCD (E24,2023). Possibilidade de jornadas de trabalho mais curtas, com adaptações possíveis para as necessidades de cada um, e acompanhamento psicológico. Creio que precisamos pensar muito em como inserir autistas de forma menos nociva no mercado de trabalho, pois vejo muitos de nós ficando incapacitados de trabalhar rapidamente por causa de burnout e falta de adaptação às nossas necessidades (E18,2024).

Respeitar quando uma pessoa autista diz que não consegue realizar algo, ajudá-la se for possível, compreender em momentos de crise, dar sempre previsibilidade, manter rotina para evitar crises. Já trabalhei em uma clínica que atendia um público de crianças, jovens e adultos neurodivergentes e quando souberam do meu diagnóstico foram extremamente capacitistas. Já ouvi frases como “você está tirando o direito de pessoas que precisam mais que você”, “você é funcional não precisa usar esse colar de deficiência oculta”, “você precisa aprender lidar com os barulhos e parar de usar esse fone o dia todo” (E29,2023).

Assim, ainda há muito a ser feito. Muitos autistas se sentem perdidos, sem saber por onde começar ou a quem recorrer em busca de apoio. A falta de iniciativas concretas para a inclusão no mercado de trabalho os deixam desamparados. É imperativo que as empresas e a sociedade como um todo reconheçam e valorizem as contribuições que os autistas podem oferecer.

Notas conclusivas

A política de inclusão de pessoas com deficiência (PCD) enfrenta desafios significativos quando se depara com questões de justiça social e autismo. Embora tenha sido um passo importante em direção à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, essa política, muitas vezes, falha em reconhecer as nuances das diferentes condições dentro do espectro do autismo. Enquanto algumas adaptações podem ser eficazes para certas deficiências, elas podem não ser adequadas para as necessidades específicas dos autistas, que podem exigir ajustes mais sutis no ambiente de trabalho, como a redução de estímulos sensoriais e a compreensão das diferenças de comunicação.

Os dados indicam que a maioria dos entrevistados possui diagnóstico de nível 1 de suporte, e a média de idade ao receberem o diagnóstico é relativamente alta, aos 30 anos. A distribuição geográfica mostra uma participação significativa de estados como Rio Grande do Sul e São Paulo. Em relação ao mercado de trabalho, embora a maioria esteja empregada, aqueles que não estão enfrentam diversos desafios, incluindo falta de suporte e acessibilidade, preconceito, e situações pessoais diversas. Esses dados ressaltam a necessidade de políticas e práticas mais inclusivas no ambiente de trabalho para autistas.

O levantamento mostra que há uma série de desafios e barreiras para autistas ao se candidatarem e serem contratados para vagas PCD. A falta de diagnósticos, o preconceito, a ausência de adaptações e a falta de oportunidades em suas áreas são questões que precisam ser abordadas para melhorar a inclusão e aumentar a contratação de autistas no mercado de trabalho.

A análise abrangente sobre a experiência dos autistas no ambiente de trabalho revela uma realidade complexa e multifacetada. Enquanto alguns encontram ambientes tranquilos e inclusivos, onde suas necessidades são compreendidas e atendidas, outros enfrentam desafios significativos de adaptação, falta de suporte e até mesmo discriminação. A transição para o trabalho remoto tem sido uma solução bem-vinda para muitos, oferecendo um ambiente mais controlado e adaptável às necessidades sensoriais e de conforto dos autistas.

A falta de compreensão sobre o autismo e outras neurodivergências ainda é uma barreira significativa para a inclusão no ambiente de trabalho. Muitos autistas se sentem excluídos e desamparados, enfrentando resistência e falta de apoio por parte dos colegas e gestores. A

necessidade de adaptações específicas no ambiente de trabalho é clara, mas a implementação dessas adaptações, muitas vezes, esbarra na falta de políticas claras de inclusão e na resistência por parte da liderança.

Para promover uma verdadeira inclusão no ambiente de trabalho, é essencial que as empresas adotem uma abordagem mais sensível e proativa, fornecendo capacitação para os funcionários e reconhecendo as diferentes necessidades e habilidades de cada indivíduo. Isso inclui, não apenas, a oferta de emprego, mas também o suporte necessário para que cada funcionário possa prosperar em seu ambiente profissional, adaptando as condições de trabalho de acordo com suas necessidades individuais. Além disso, a política de inclusão PCD, muitas vezes, não aborda as questões mais amplas de justiça social, como o capacitismo e a discriminação sistêmica enfrentados pelos autistas. Portanto, é essencial que políticas de inclusão sejam mais abrangentes e sensíveis às necessidades específicas dos autistas, ao mesmo tempo em que abordam as desigualdades estruturais que contribuem para a exclusão e marginalização desses indivíduos na sociedade. Somente com um esforço coletivo perante a inclusão há de se construir um ambiente de trabalho verdadeiramente acolhedor e inclusivo para todos, onde os autistas e outras pessoas neurodivergentes possam ser valorizadas, respeitadas e capazes de alcançar seu pleno potencial.

As autoras agradecem ao CNPQ - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (Bolsa de Produtividade em Pesquisa #310709/2022-9) e ao Fundo de Apoio à Pesquisa - FAP UNINOVE.

Referências

ARAÚJO, Marielle Flávia do Nascimento; BARBOSA, Isabella; HOLANDA, Ariany Pereira de; MOURA, Cleide Santos de; SANTOS, Julia; SILVA, Vitória da; SANTOS, Isabel; CAMPELO, Joysy; SILVA, Alessandro da; SILVA, Évne Maria. Autismo, níveis e suas limitações: uma revisão integrativa da literatura. **PhD Scientific Review**, v. 2, n. 5, p. 8-20, 2022.

ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE PSIQUIATRIA (APA). **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - DSM-5** (5ª ed., texto traduzido). Artmed, 2014.

BARBI, Karina; SERRALVO, Esther; PAVÃO, Gabriel; BITENCORT, Lucas; MESSIAS, João; LABARTHE, Javier. Desafios da interação social da pessoa com autismo no mercado de trabalho. **Ciências Psicológicas**, v. 18, n. 1, 2024.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-norma-actualizada-pl.html. Acesso: 13 maio 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.764**, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso: 13 maio 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso: 13 maio 2023.

BRASIL. **Decreto nº 9.508**, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm. Acesso: 13 mai. 2023.

DIAS, Adriana. Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal à narrativa capacitista social. *In: Simpósio Internacional de Estudos Sobre a Deficiência – SEDPcD/Diversitas/USP Legal*, São Paulo. **SEDPcD/Diversitas/USP Legal**. 2013.

FEZER, Gabriela Foresti; MATOS, Marília Barbosa de; NAU, Angélica Luciana; ZEIGELBOIM, Bianca Simone; MARQUES, Jair Mendes; LIBERALESSO, Paulo Breno Noronha. Características perinatais de crianças com transtorno do espectro autista. **Revista Paulista de Pediatria**, v. 35, p. 130-135, 2017.

HURLBUTT, Karen; CHALMERS, Lynne. Employment and Adults With Asperger Syndrome. **Focus on Autism and Other Developmental Disabilities**, v. 19, n. 4, p. 215-222, 2004.

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

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

MINATEL, Martha Morais; MATSUKURA, Telma Simões. Familiares de crianças e adolescentes com autismo: percepções do contexto escolar. **Revista Educação Especial**, v. 28, n. 52, p. 429-442, 2015.

RIBEIRO, Rafaella Portes Diniz; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.13, n.2, p.195-207, 2010.

ROUX, Anne; SHATTUCK, Paul; COOPER, Benjamin; ANDERSON, Kristy; WAGNER Mary; NARENDORF, Sarah. Postsecondary employment experiences among young adults with an autism spectrum disorder. **Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry**, v. 52, n. 9, p. 931-939, 2013.

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

VERAS, Paulo Roberto Miranda; CASTRO, Raimundo Márcio Mota de. Acesso de pessoas com autismo no mercado de trabalho / Access to the labor market for people with autism. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 10, p. 95945-95965, 2021.

Recebido em 31 de julho de 2023.
Aceito em 25 de setembro de 2023.