



ISSN 2359-5051

Revista Diálogos Interdisciplinares GEPFIP/UFMS/CPAQ

Grupo de Estudos e Pesquisa em Formação Interdisciplinar
de Professores

TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA E OS DESAFIOS DA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

AUTISTIC SPECTRUM DISORDER AND JOB MARKET CHALLENGES

Iverson Moraes Gomes¹

Willian Lopes Bastos²

Vera Lucia Gomes³

RESUMO

O presente artigo tem por finalidade analisar as pesquisas relacionadas à inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho, utilizando como metodologia pesquisa bibliográfica e documental. O autismo é considerado um transtorno que provoca déficits persistentes na comunicação social e na interação social, padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades, sendo que presença dos sintomas se apresenta em idade precoce e em contextos sociais e esses sintomas juntos devem limitar a funcionalidade da criança. Os resultados da pesquisa mostram que apesar de ser um tema bastante discutido recentemente, tem sido realizado poucos estudos sobre mercado de trabalho e o transtorno. Concluimos também que é necessário a ampliação de políticas públicas nessa área, além da sensibilização dos empregadores, acesso a informação sobre as especificidades do autismo, conhecimento sobre os direitos dessas pessoas, para minimizar os preconceitos, pré-conceitos e discriminação e, assim, garantir o cumprimento de seus direitos sociais, sua participação na sociedade, independência e autonomia.

Palavras-chave: Inclusão. Mercado de Trabalho. Transtorno de Espectro Autista.

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze research related to the inclusion of people with Autism Spectrum Disorder in the job market, using bibliographic and documentary research as methodology. Autism is considered a disorder that causes persistent deficits in social communication and social interaction, restricted and repetitive patterns of behavior, interests or

¹ Acadêmico de Ciências Biológicas, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. E-mail iversonmoraismgomes@gmail.com

² Acadêmico de Ciências Biológicas, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. E-mail willysbastos0810@gmail.com

³ Pedagoga, Especialista em Educação Especial, Psicopedagoga, Mestre e Doutora em Educação. Docente da UFMS/CPAQ; e-mail vera.lucia@ufms.br



activities, with the presence of symptoms appearing at an early age and in social contexts and these symptoms together should limit the child's functionality. The research results show that despite being a widely discussed topic recently, few studies have been carried out on the job market and the disorder. We also conclude that it is necessary to expand public policies in this area, in addition to raising awareness among employers, access to information about the specificities of autism, knowledge about the rights of these people, to minimize prejudices, preconceptions and discrimination and, thus, guarantee the fulfillment of their social rights, their participation in society, independence and autonomy.

Keywords: Inclusion. Job market. Autism Spectrum Disorder.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por finalidade o esclarecimento sobre o que é o Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a sua inserção no mercado de trabalho. Utilizou-se como metodologia pesquisa bibliográfica e documental, tendo como descritores mercado de trabalho, inclusão e autismo.

O autismo é classificado pelo Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais-DSM-V, que unificou o Transtorno Autista, o Transtorno de Asperger e do Transtorno Global do Desenvolvimento e foi nomeado como Transtorno do Espectro do Autismo. “Essa mudança foi implementada para melhorar a sensibilidade e a especificidade dos critérios para o diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista e para identificar alvos mais focados de tratamento para os prejuízos específicos observados” (DSM-V, 2014).

De acordo com o DSM-V (2014), o Transtorno do Espectro Autista apresentam as seguintes características:

[...] déficits persistentes na comunicação social e na interação social em múltiplos contextos, incluindo déficits na reciprocidade social, em comportamentos não verbais de comunicação usados para interação social e em habilidades para desenvolver, manter e compreender relacionamentos. Além dos déficits na comunicação social, o diagnóstico do Transtorno do Espectro Autista requer a presença de padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades (DSM-V, 2014, p.32)

Se anteriormente as características eram identificadas isoladamente, a partir do DSM-V, são considerados como “um contínuo único de prejuízos com identidades - de leve a severas - nos domínios de comunicação e comportamentos restritos e repetitivos” (Instituto Pensi, p.8, s.d.) e foram divididos em quatro categorias conforme ilustração a seguir.

Figura 1: Categorias para diagnóstico do autismo



Fonte: Cartilha DSM-5 e o diagnóstico de TEA (Isntituto Pensi, p.8, s.d)

Segundo Silva e Laplane (2014, p. 46) “estes diagnósticos refletem diversos graus de severidade em relação aos sintomas, ou seja, as características são manifestadas por meio de uma grande diversidade de formas e são avaliadas conforme o prejuízo que causam à qualidade de vida dos sujeitos”.

Os direitos das pessoas com TEA são assegurados por instrumentos legais como Constituição Federal, Lei 12.764/2012 (BRASIL, 2012), Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015), Lei de Cotas para Pessoa com Deficiência nº 8.213/1991 (BRASIL, 1991), Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva Inclusiva (BRASIL, 2008), entre outros.

Na Constituição Federal o Art. 205, garante “a educação como direito de todos e dever do Estado e da família, promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, para o desenvolvimento, preparo para o exercício da cidadania e qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1988, p. 121).

A Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista traz entre suas diretrizes no Inciso V “o estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência e as disposições da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente)” (BRASIL, 2012) e garante como direito à esse público o acesso ao mercado de trabalho.

A Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva tem como objetivo assegurar a inclusão escolar de alunos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação, orientando os sistemas de ensino para garantir: acesso ao ensino regular, com participação, aprendizagem e continuidade nos níveis mais elevados do ensino; transversalidade da modalidade de educação especial desde a educação infantil até a educação superior; oferta do atendimento educacional especializado;



formação de docentes para o atendimento educacional especializado e demais profissionais da área da educação para a integração; participação da família e da comunidade; acessibilidade arquitetônica, nos transportes, nos mobiliários, nas comunicações e informação; e articulação intersetorial na implementação das políticas públicas (BRASIL, 2008), com o objetivo, inclusive, de garantir seu preparo para inserção no mercado de trabalho.

Segundo a Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015), é dever do Estado, sociedade e família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos, dentre eles, o trabalho. A Lei Brasileira de Inclusão ainda diz que os indivíduos com deficiência tem direito ao de sua própria escolha e aceitação, em um ambiente que seja acessível, inclusivo e, ainda conforme esta lei, as pessoas jurídicas são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

Os direitos e deveres apresentados no parágrafo acima podem ser observados na seção III da Lei:

[...] Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes. (BRASIL, 2015, p. 10 e 11)

A primeira vez que se utilizou o termo “Autismo” foi em 1906, por Plouller, que relacionou aos pacientes que faziam relação de tudo no mundo e à sua volta, consigo mesmo, ou seja, seria como um isolamento frequente, em alguns casos considerado um processo psicótico.

O TEA é um transtorno muito observado atualmente, entretanto, pesquisas apontam as dificuldades encontradas para que sua inclusão aconteça em todos os espaços e que seus direitos sociais sejam cumpridos. O autismo geralmente é diagnosticado até os 3 primeiros anos, tende a persistir na adolescência e na idade adulta; é uma condição permanente, mas a terapia pode ajudar a reduzir suas consequências. Segundo o Centro de Controle de Prevenção e Doenças



dos Estados Unidos, uma em cada 36 crianças tem autismo.

O termo autismo tem sido estabelecido nos últimos tempos por pesquisadores, médicos, psicólogos, dentre outros especialistas como Transtorno do Espectro Autista, sendo este um transtorno mental e não um distúrbio psicológico ou psiquiátrico, ou seja, um distúrbio no neurodesenvolvimento da pessoa que afeta a função cerebral e percepções sensoriais, podendo assim causar déficits na comunicação, interação social e no comportamentamento, dividido em diversos níveis de manifestações e além destes também pode manifestar padrões restritivos e repetitivos de comportamento.

Pessoas com TEA podem ser classificadas em três graus: grau leve, moderado e severo. Autistas com grau leve ou nível 1 apresentam um bom funcionamento, sem precisar de grande ajuda na realização de tarefas básicas como tarefas de casa, necessitando de pouco tratamento para se desenvolverem.

Autistas com grau moderado ou nível 2 apresentam ser um pouco mais comprometidas que os autistas de grau leve, necessitando de ajuda intensiva na escola, em casa e precisando de muito tratamento em clínicas especializadas.

Autistas com grau severo ou nível 3 apresentam um grave comprometimento sendo pouco funcionais e independentes na vida, necessitando de apoio para executar suas tarefas, tendo pouca autonomia.

2 DESENVOLVIMENTO

Pela grande demanda em relação às mudanças na sociedade devido a tecnologia, capitalismo e desenvolvimento global, o mercado de trabalho e a profissionalização ganha cada vez mais o centro das discussões, já que se trata da exigência para ingressar e se manter em qualquer área profissional visto que os processos de produção vêm se modernizando. Com isso a necessidade de profissionalização, exige que os indivíduos desenvolvam cada vez mais competências e habilidades, sejam elas comunicativas, cognitivas e reflexivas.

Entretanto a grande demanda de desenvolver competências gera maior competitividade no mercado de trabalho e conseqüentemente, agrava a problemática da inclusão de pessoas com deficiência, já que as empresas não fornecem ofertas justas de oportunidades de acesso aos postos de trabalho, visto as lacunas entre formação e contratação, mediadas pela desinformação, falta de profissionalização e pelo preconceito que ainda existem.

Diversas pesquisas apontaram vários obstáculos relacionados à inclusão de autistas no mercado de trabalho. Existe muito preconceito por parte dos empregadores e de colegas de



trabalho que por não terem compreensão das características, necessidades e limitações de pessoas com TEA, que geralmente são contratados para preencher as vagas de cotas para deficientes. A remuneração dos autistas também 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 ligadas ao ambiente de trabalho e suporte dos outros companheiros de trabalho, ou seja, não há inclusão e muito menos apoio para as pessoas com TEA.

Segundo Conceição, Escalante e Silva (2021,p.204) , “a importância do trabalho para pessoas com deficiência (PcD) é extremamente fundamental para o seu desenvolvimento pessoal, pois possibilita um empoderamento do seu lugar perante a sociedade, promovendo a autoconfiança, interação e uma diminuição da sensação de isolamento”.

Os indivíduos com TEA não são incentivados na sua formação técnica e no preparo vocacional, gerando falhas na inclusão destas no sistema educacional, ressaltando a relevância de políticas educacionais que promovam a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

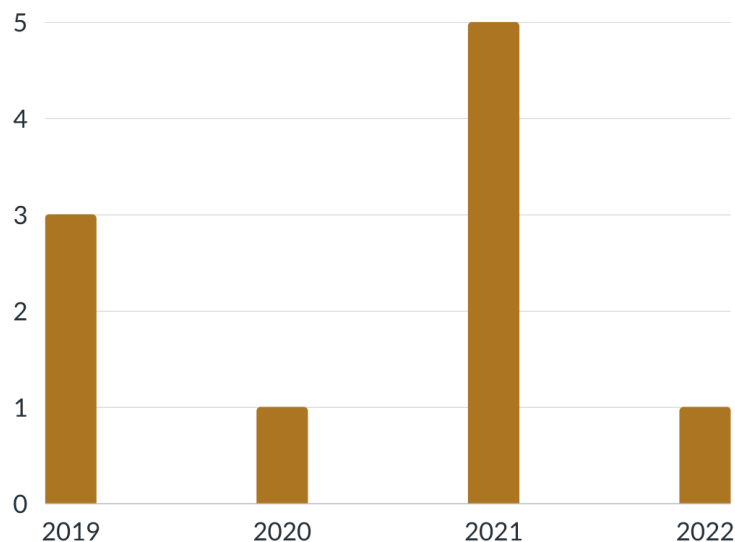
Para a elaboração deste artigos foram utilizadas artigos obtidos de plataformas digitais, especificamente artigos publicados no Google Acadêmico, Periódicos Capes e Scielo. Foram utilizadas as seguintes palavras-chaves para uma busca mais precisa dos artigos: Autismo, Mercado de Trabalho, Inclusão, Transtorno de Espectro Autista. Por meio da utilização dessas palavras-chaves, foram obtidos 10 artigos, com diversos enfoques como revisão bibliográfica, estudo de campo, etnografia, abordagem exploratória e quantitativa e artigo científico.

Os critérios que os acadêmicos adotaram para a escolha dos artigos a serem lidos foram: A publicação se encontrar entre os anos de 2019 e 2022; ser um publicação brasileira; fornecer dados relevantes e atualizados sobre o tema abordado. Além dos artigos os acadêmicos também utilizaram seus conhecimentos prévios sobre o temas abordado para debater sobre os resultados obtidos.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

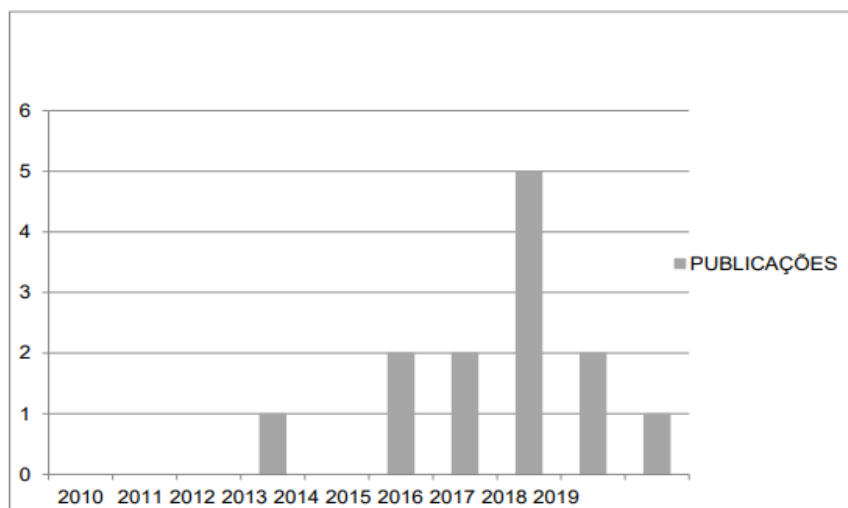
Os resultados da pesquisa mostram que apesar de ser um tema bastante comentado recentemente, tem sido realizado poucos estudos sobre Transtorno de Espectro Autista e mercado de trabalho, como apresentado nos gráficos a seguir:

Gráfico 1 – Distribuição dos artigos publicados nos anos.



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Gráfico 2 - Distribuição das produções científicas encontradas por ano



Fonte: Talarico; Pereira; Goyos (2019).

Os gráficos apontam que entre os anos de 2015 e 2019 houve um aumento das pesquisas sobre TEA, enquanto posterior ao ano de 2019 houve uma pequena redução destes estudos, muito provavelmente devido a pandemia do COVID que afetou a população em geral.

O aumento das publicações entre os anos de 2015 a 2019 acompanha o crescente índice de diagnósticos, após a publicação da 5ª. Edição do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5) em 2013. De fato, as mudanças dos critérios de diagnósticos para o TEA, propostas no DSM-5, trouxeram grandes discussões sobre o quadro, tornando-o um assunto com maior visibilidade e, conseqüentemente, maior interesse de pesquisas. Tais dados também levantam uma discussão a respeito de uma possível “epidemia de autismo”, porém muitos pesquisadores apontam que quanto maior o conhecimento sobre uma doença ou



deficiência, mais recursos e ferramentas para diagnosticá-la são disponibilizados (AYDOS, 2019).

Dentre os artigos lidos, foram encontrados diversos enfoques, sendo eles: revisão bibliográfica sobre estudos quantitativos realizados sobre TEA; estudo de campo para categorização da percepção de pessoas com TEA sobre suas capacidades profissionais; texto resultante de uma revisão de doutorado; artigo sobre ações para inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho; análise sobre ações e práticas inclusivas de autistas no mercado de trabalho; artigo comparativo e mensurável da capacidade de produção de pessoas autistas contra pessoas neurotípicas. Observamos que dois dos artigos apresentavam o mesmo texto porém tinha uma formatação diferente quando foi publicado, então são apresentados apenas sete produções científicas no quadro a seguir:

Quadro 1 - Apresentação das produções científicas encontradas, com informações sobre título, autores, ano, objetivos e metodologia

Título	Autores/Ano	Objetivo	Metodologia
A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica	TALARICO; PEREIRA; GOYOS, 2019	Verificar a produção científica acerca da inclusão de adultos com TEA no mercado de trabalho, buscando experiências de inclusão neste contexto.	Revisão Bibliográfica
Ações Afirmativas Para Inserção Das Pessoas Com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no Mercado de Trabalho	NETO; LYRIOI DIAS; AMARAL; RODRIGUES, 2019	Verificar a existência de ações afirmativas para inserção das pessoas com TEA no mercado de trabalho e se são efetivas para o cumprimento deste intento	Revisão Bibliográfica
Autismo e Mercado de Trabalho: A Percepção do Autista Sobre Suas Competências Profissionais	BIDART; SANTOS, 2021	Entender a percepção do autista sobre como suas competências profissionais específicas podem ser incentivadas para contribuir para as organizações.	Entrevistas e Análise de Conteúdo
A (des)construção social do diagnóstico de autismo no contexto das políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho	AYDOS, 2019	Compreender a produção clínica de diagnóstico e de uma possível “epidemia de autismo”, a problematização sobre a flexibilidade e a complexidade da sua produção como um “diagnóstico clínico” e situado em um espectro	Etnografia realizada com dois jovens com TEA.



		altamente diversificado.	
Autistas No Mercado De Trabalho: Análise Sobre As Ações E Práticas Inclusivas.	CONCEIÇÃO; ESCALANTE; SILVA, 2021	Analisar o processo de inclusão do autista no mercado de trabalho.	Artigo Científico.
Autista no mercado de trabalho: uma comparação e mensuração da capacidade de produção de pessoas autistas versus neurotípica	MELÍCIO; VENDRAMETTO; NETO, 2021	Mensurar e comparar a capacidade produtiva profissional das pessoas com TEA versus uma pessoa Neurotípica, tomando como caso empresas contratantes dessa mão de obra	Abordagem exploratória e quantitativa de natureza básica.
Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a Empregabilidade: Entre a Formação e a Inclusão	ARAÚJO; DOURADO, 2022	Analisar aspectos acerca da empregabilidade de pessoas com TEA, confrontando o que é previsto em lei, com o que é aplicado na prática	Revisão Bibliográfica

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

Abaixo segue análise de três publicações selecionadas, organizadas em formato de quadros.

Quadro 2 – Análise de artigo, com enfoque em objetivo e metodologia

Título	Autores	Objetivo	Metodologia
Autismo e Mercado de Trabalho: A Percepção do Autista Sobre Suas Competências Profissionais.	BIDART; SANTOS, 2021	Entender a percepção do autista sobre como suas competências profissionais específicas podem ser incentivadas para contribuir para as organizações.	Através de uma abordagem qualitativa foram realizadas doze entrevistas com pessoas diagnosticadas autistas e, por meio da análise de conteúdo, foram identificadas características específicas relacionadas ao foco nas atividades que são realizadas, como: atenção aos detalhes, empenho, pouca distração e entusiasmo por aprender.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

A pesquisa de Bidart e Santos (2021), tinha como propósito compreender o entendimento do autista sobre as suas habilidades profissionais específicas que podem ser estimuladas para colaborar com as organizações. Visando as suas competências específicas relacionadas ao interesse nas atividades que são desenvolvidas, precauções aos detalhes,



empenho, pouca distração e empolgação por aprender, as pessoas entrevistadas salientaram que seria benéfica para a organização à execução de uma conversa ou uma avaliação de desempenho, com a finalidade de entender o perfil de cada um dos profissionais. Diante disto, poderá ser capaz de estimular o hiperfoco visando os benefícios às atividades realizadas dentro da empresa ou direcionando para outro setor no íntimo da organização e, assim possam ser aproveitadas as suas qualidades com maior êxito. Além disso, foi observada a importância da empresa compreender as necessidades específicas e todas suas habilidades individuais dos seus funcionários e assim impedir julgamentos e preconceitos, conhecendo também os estímulos sensoriais de seus empregados para precaver sobrecargas e fazer modificações no ambiente de trabalho.

Quadro 3 - Análise de artigo, com enfoque em objetivo e metodologia

Título	Autores	Objetivo	Metodologia
Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a Empregabilidade: Entre a Formação e a Inclusão.	ARAÚJO; DOURADO, 2022	Analisar aspectos acerca da empregabilidade de pessoas com TEA, confrontando o que é previsto em lei, com o que é aplicado na prática	Realizada por meio de uma pesquisa qualitativa e bibliográfica mediante consultas a livros, revistas e artigos, nas bases de dados das plataformas de pesquisa Google Acadêmico e Scielo.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

A pesquisa de Araújo e Dourado (2022), descrita no quadro 3, teve por objetivo analisar aspectos acerca da empregabilidade de pessoas com TEA, confrontando o que está pressuposto em lei, com o que é aplicado na prática. Embora os dados apresentados nesta pesquisa não permitam generalizações, é possível perceber a desproporcionalidade entre a contingência de contratações de pessoas com TEA com o percentual definido na Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. É inegável que o dispositivo legal vem sendo executado apenas em cumprimento da lei, o que limita a permanência e ascensão profissional de pessoas com TEA.

Quadro 4 - Análise de artigo, com enfoque em objetivo e metodologia

Título	Autores	Objetivo	Metodologia
Autistas No Mercado De Trabalho: Análise Sobre As Ações E Práticas Inclusivas.	CONCEIÇÃO; ESCALANTE; SILVA, 2021	Analisar o processo de inclusão do autista no mercado de trabalho.	Realizado por meio de uma pesquisa qualitativa, seguindo para uma coleta de dados secundários.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

Como descrito no quadro 4, em sua pesquisa, Conceição, Escalante e Silva (2021)



perceberam que a inclusão pressupõe a possibilidade de competição dos deficientes com as mesmas chances que os não deficientes. Deve existir uma atitude positiva do empregador na efetivação da acessibilidade, na aplicação de recursos tecnológicos que possibilitem o desenvolvimento de atividades e também na adequação do ambiente de trabalho para as limitações das pessoas com deficiência.

Talarico, Pereira e Goyos (2019), constatou a partir das pesquisas estudadas que para o processo de inserção no mercado de trabalho é necessário a “sensibilização dos empregadores, acesso a informação sobre as especificidades do TEA, conhecimento sobre os direitos da pessoa com TEA no ambiente de trabalho, criação de política de inclusão da empresa e participação e apoio da família das pessoas com TEA” (TALARICO, PEREIRA E GOYOS, 2019, p.2).

Para Neto, et al (2019, p.190), ficou evidente “a preocupação com a formulação e implantação de políticas públicas denominadas ações afirmativas, com a função de reparatória à determinados grupos inferiorizados historicamente, socialmente e culturalmente”. Os autores concluíram que as políticas públicas garantiram às pessoas com deficiência, o acesso à educação às universidades públicas e ao trabalho com inspeção que exige o cumprimento dos preceitos legais, provocando transformação social. Para as pessoas com TEA, as ações afirmativas “têm sido eficientes pelas formalidades da lei que devem ser cumpridas, conferindo proteção às pessoas afetadas pelo transtorno, já que as empresas são impulsionadas, pela fiscalização do Estado sobre o cumprimento da cota estabelecida em lei” (Neto, et al, 2019, p.190),

O artigo de Melício; Vendrametto; Neto (2021), indicou que as pessoas com TEA quando recebem orientação para desempenharem as funções e quando essas estão de acordo com seus interesses, tem sua produtividade igual ou maior que as pessoas neurotípicas, na execução das suas tarefas. Concluíram ainda que as pessoas com autismo “exercem competentemente diversas funções, no entanto, quando essas se atrelam ao que gostam com às suas habilidades pessoais. (MELÍCIO, VENDRAMETTO, NETO, 2021, p. 9)

Após vários estudos, concluiu-se que houve impacto significativo na sociedade em relação ao TEA, incluindo também argumentos positivos para a implementação de políticas públicas com relação ao autismo. Todavia, a proporção de pessoas com autismo que estão envolvidos em atividades profissionais ainda é baixa e carece de suporte para que políticas específicas relacionadas a este problema possam ser aplicadas, pois existem evidências de que interferências bem-sucedidas são capazes de expandir as possibilidades de uma inclusão efetiva.

Para muitas pessoas com autismo, a única opção é se contentar com um emprego que é



inferior à sua qualificação profissional e muitas vezes por não haver possibilidade de serem promovidas, essas pessoas tendem a seguir essa trajetória desigual no trabalho, levando-as ao isolamento familiar e social.

Percebemos que o preconceito, o pré-conceito e a falta de conhecimento apropriado, por parte dos empregadores das pessoas não veem os benefícios que as pessoas com deficiência podem oferecer em certos tipos de atividades, nem observam as atitudes positivas que as costumam demonstrar, como: observar os detalhes em atividades que tenha funções repetitivas organizar ambientes, excelente memória nos detalhes, lealdade nos ambientes de trabalho, menores taxas de atraso e interrupções de trabalho, menos tempo desperdiçado conversando com colegas ou fazendo ligações pessoais, e também, demonstrar conhecimento aprofundado em áreas de seu interesse particular (TALARICO, PEREIRA, GOYOS, 2019).

O ambiente físico de trabalho pode ser modificado, utilizando métodos, como uma estação de trabalho para facilitar o trabalho das pessoas com autismo. A estação de trabalho pode acessar facilmente os itens de trabalho e minimizar a perturbação visual e o ruído, por exemplo, a redução da luz e do ruído e a liberdade de usar fones de ouvido são medidas simples que podem tornar o ambiente mais favorável ao trabalhador autista e auxiliariam eles nas suas tarefas, aumentando o seu rendimento e também o seu aprimoramento.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve por finalidade analisar o quantitativo de pesquisas relacionadas à inclusão de pessoas com Transtorno de Espectro Autista no mercado de trabalho, a partir de pesquisa bibliográfica e documental. Concluímos que é necessário a sensibilização dos empregadores, acesso a informação sobre as especificidades do TEA, conhecimento sobre os direitos da pessoa com TEA, e a necessidade da ampliação de políticas públicas para inserção no mercado de trabalho.

As pessoas com TEA precisam ser vistas além do diagnóstico para que se possa identificar talentos e potencialidades. Conhecer os aspectos deste transtorno permite desenvolver estratégias de inclusão, o que envolve mais do que cumprimento da lei, envolve ter um olhar humanizado, capaz de perceber nas características estereotipadas o valores de cada um e assim, erradicar o preconceito e a discriminação.

O presente artigo constatou que a escassez de pesquisas relacionadas ao tema abordado demonstra que existem limitações de estudos e lacunas de pesquisas, evidenciando que há a necessidade de realização de pesquisas futuras, visto a importância de se garantir o acesso da



pessoa com autismo ao mercado de trabalho e assim garantir o cumprimento de seus direitos sociais, sua participação na sociedade, independência e autonomia.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adriana; DOURADO, Jakson. **Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a Empregabilidade: entre a Formação e a Inclusão**. V.9. Naviraí: Perspectivas em diálogo, 2022.

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** 44.1, 2019.

BIDART, Hozana; SANTOS, Cynthia. Autismo e Mercado de Trabalho: A Percepção do Autista Sobre Suas Competências Profissionais. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 21, n. 60, Set/Dez. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF.1988.

BRASIL. **Lei de Cotas para Pessoa com Deficiência** nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Brasília, DF, 1991.

BRASIL, Ministério da Educação. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília, DF. 2008.

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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 24 out. de 2022.

BRASIL. **Lei n. 13.146**, de 6 de jul. de 2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Brasília, DF, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm; acesso em: 24 out. de 2022.

CONCEIÇÃO, Leon; ESCALANTE, Núbia; SILVA, Francielle. Autistas no Mercado de Trabalho: Análise Sobre as Ações e Práticas Inclusivas. **Gestão Contemporânea**, v.11, n.2, p. 203-221, nov. 2021.

MELICIO, Rose; VENDRAMETTO, Oduvaldo; NETO, Pedro. **Autista no mercado de trabalho: uma comparação e mensuração da capacidade de produção de pessoas autistas versus neurotípica**. V.10. Paulista: Research, Society and Development, 2021.

NETO, Ari; LYRIO, Ana; DIAS, Fabrizia; AMARAL, Shirlena; RODRIGUES, Daniele. Ações Afirmativas para Inserção das Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no Mercado de Trabalho. V.14. N.1. **Revista Transformar** 13(1), jan./jul. 2019.



SÃO PAULO.. DSM-5 e o diagnóstico de TEA. Instituto Pensi. Pesquisa e Ensino em Saúde Infantil. São Paulo, SP.(s.d).

SILVA, Mariana Valente Teixeira; LAPLANE, Adriana Lia Frizman. Trajetórias escolares de alunos com Transtorno do Espectro Autista. **Comunicações Piracicaba** v. 23 n. 3 Número Especial p. 43-56. 2016.

TALARICO, Mariana Valente Teixeira da Silva, PEREIRA, Amanda Cristina dos Santos, GOYOS, Antonio Celso de Noronha. A Inclusão no Mercado de Trabalho de Adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma Revisão Bibliográfica. **Revista Educação Especial** 32.1. 2019.