UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO
MESTRADO INTERDISCIPLINAR EM CULTURA E SOCIEDADE

KARIANE FERREIRA ALVES PEREIRA

A PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO CONTEXTO DO MERCADO DE TRABALHO: desafios e vivências de inclusão social

São Luís
2025

KARIANE FERREIRA ALVES PEREIRA

A PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO CONTEXTO DO MERCADO DE TRABALHO: desafios e vivências de inclusão social

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação – Mestrado Interdisciplinar em Cultura e Sociedade da Universidade Federal do Maranhão para obtenção do título de Mestre em Cultura e Sociedade.

Orientadora: Profa. Dra. Thelma Helena Costa Chahini

São Luís

2025

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

Pereira, Kariane Ferreira Alves

A pessoa com transtorno do espectro autista no contexto do mercado de trabalho: desafios e vivências de inclusão social / Kariane Ferreira Alves Pereira. – 2025.

144 f.

Orientadora: Thelma Helena Costa Chahini

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação – Mestrado Interdisciplinar em Cultura e Sociedade (PGCULT/CCH), Universidade Federal do Maranhão, São Luís/MA, 2024.

1. Transtorno do espectro autista. 2. Mercado de trabalho. 3. Capacitismo. 4. Inclusão laboral I. Chahini, Thelma Helena Costa. II. Título.

KARIANE FERREIRA ALVES PEREIRA

A PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO CONTEXTO DO MERCADO DE TRABALHO: desafios e vivências de inclusão social

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação – Mestrado Interdisciplinar em Cultura e Sociedade da Universidade Federal do Maranhão para obtenção do título de Mestre em Cultura e Sociedade.

Aprovada em: / /

BANCA EXAMINADORA

_____

Profa. Drª. Thelma Helena Costa Chahini (Orientadora)
Doutora em Educação
Universidade Federal do Maranhão

_____

Prof. Dr. João Batista Bottentuit Júnior (Examinador interno)
Doutor em Ciência da Educação
Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

_____

Profa. Dra. Francidalma Soares Sousa Carvalho Filha
Doutora em Saúde Pública
Universidade Estadual do Maranhão (Examinadora externa)

À minha filha, Cristiane, minha pequena neurodivergente.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que me permitiu alcançar o anseio de entrar e concluir um mestrado, por me guiar e iluminar em toda essa jornada assim como em tudo em minha vida.

À minha orientadora, professora Drª Thelma Chahini, sempre solícita, atenciosa e sábia em suas orientações, por me conduzir neste trabalho de forma tão ética e instrutiva.

Aos professores Drº João Bottentuit e Drª Francidalma Carvalho por terem aceitado participar da minha banca desde a qualificação, contribuindo com indicações e retificações relevantes que me ajudaram a desenvolver o estudo com mais clareza e segurança.

A todos os professores do Programa de Cultura e Sociedade pelos ensinamentos durante as disciplinas que muito colaboraram para aumentar meus conhecimentos de forma interdisciplinar e à coordenação do Programa, na gestão do professor Dr. Flávio, pelo empenho para atender às necessidades dos alunos.

À Universidade Federal do Maranhão, pela concessão do meu afastamento para o mestrado e assim poder me dedicar à realização deste projeto.

A todas companheiras da Divisão de Qualidade de Vida/PRH/UFMA, setor da minha lotação na Universidade Federal do Maranhão, pelo incentivo e afeto, amizades que perpassam os limites do trabalho e trago para minha vida pessoal em todos os momentos.

À presidente da AMA, Telma Nascimento, por ter permitido a realização da maior parte da minha pesquisa de campo nesta instituição e a todos os funcionários por terem me recebido muito bem, acolhendo meu estudo.

A todos os participantes da pesquisa empírica, os quais estimo que a inclusão possa alcançá-los em todos os aspectos de suas vidas.

À minha filha, Cristiane, minha pequena neurodivergente (autista e com altas habilidades) pela inspiração em estudar e compreender mais sobre a temática, visando produzir conhecimentos que contribuam para construção de uma sociedade mais inclusiva.

Ao meu marido, Cristiano, meu grande companheiro, pelo incentivo, assessoria digital e suporte emocional. Obrigada, meu amor!

À minha mãe, Edna, por ser minha rede de apoio e ter me dado assistência sempre que pôde para eu conseguir focar na minha pesquisa e estudos.

Eu sou diferente, não menos.

Temple Grandin

RESUMO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é um distúrbio do desenvolvimento neurológico que provoca dificuldades de socialização e relação com o ambiente, interesses restritos e movimentos estereotipados. Considera-se que a inclusão no mundo do trabalho das pessoas com TEA está ligada à garantia dos direitos de equidade, aumento da autoestima e do reconhecimento das pessoas com deficiência como cidadãos capazes e produtivos. Assim o objetivo desse estudo foi analisar o processo de inclusão no mercado de trabalho das pessoas no espectro autista, suas principais dificuldades, desafios e estratégias de empregabilidade. Os participantes foram pessoas com TEA acompanhadas pela Associação de Amigos do Autista do Maranhão e outras identificadas por meio de busca ativa em São Luís/Maranhão, em idade economicamente ativa, ou seja, a partir de 14 anos, totalizando a participação de 23 pessoas. Desenvolveu-se uma pesquisa do tipo exploratória, descritiva, com abordagem qualitativa, utilizando-se como instrumento na pesquisa de campo uma entrevista semiestruturada com perguntas abertas e fechadas. Os dados coletados nas entrevistas foram tabulados e categorizados fundamentando-se em Bardin (2016). Os resultados mais relevantes corresponderam primeiramente às análises dos dados sobre o trabalho das pessoas com deficiência no Brasil identificados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2022, mostrando que esses indivíduos apresentam taxas sempre inferiores quando comparadas às pessoas sem deficiência em uma realidade de exclusão e desigualdade. Destaca-se que os achados da pesquisa de campo revelaram que: a inserção laboral das pessoas com TEA a nível local é incipiente e limitada assim como no cenário brasileiro; os marcadores sociais que contribuíram para maior empregabilidade dos participantes estavam relacionados a etnia, gênero, escolaridade e nível de suporte; a informalidade é um meio de geração de renda importante para aqueles com maior comprometimento laboral e necessita de atenção por parte das políticas públicas; as perspectivas de inclusão no mercado de trabalho dos participantes estão relacionadas com maior conscientização e informação da sociedade e dos empregadores sobre o transtorno, combatendo assim o preconceito e o capacitismo.

Palavras-chave: transtorno do espectro autista; mercado de trabalho; capacitismo; inclusão laboral.

ABSTRACT

Autism Spectrum Disorder (ASD) is a neurodevelopmental condition characterized by difficulties in socialization and environmental interaction, restricted interests, and stereotyped movements. Workforce inclusion of individuals with ASD is directly tied to promoting equity, enhancing self-esteem, and recognizing their capabilities as productive citizens. This research aims to analyze the process of including individuals with ASD in the job market, identifying their main difficulties and challenges, as well as how they strive to overcome them. The participants are individuals with ASD supported by the Association of Friends of the Autistic of State of Maranhão (Associação de Amigos do Autista do Maranhão) and others identified through active search in São Luís/Maranhão. All participants are of economically active age, starting from 14 years old, totaling 23 participants. Within this framework, the research adopted an exploratory and descriptive design with a qualitative approach, utilizing semi-structured interviews containing open and closed questions to gather data in the field. The data identified in the interviews were tabulated and categorized based on Bardin (2016). The most significant results were primarily based on data analysis regarding the employment of individuals with disabilities in Brazil, identified in the 2022 National Household Sample Survey (PNAD 2022). The findings demonstrated that individuals with disabilities consistently face lower employment rates compared to those without disabilities, underscoring a persistent reality of exclusion and inequality. Notably, the field research findings indicated that: labor market inclusion of individuals with ASD at the local level is as incipient and limited as it is nationwide; social markers contributing to greater employability among participants were linked to ethnicity, gender, education, and level of support; informal employment serves as an important source of income for those with greater work-related impairments and requires attention from public policies; and participants' prospects for inclusion in the job market depend on increased societal and employer awareness and understanding of the disorder, thereby addressing prejudice and ableism.

Keywords: autism spectrum disorder; job market; ableism; labor inclusion.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Evolução dos diagnósticos do transtorno do espectro autista nos Estados Unidos de 2000 a 2020 27
Quadro 2 – Indicativos de risco para o Transtorno do Espectro Autista 29
Quadro 3 – Níveis do Transtorno do Espectro Autista 34
Quadro 4 – Obstáculos das pessoas com Transtorno do Espectro Autista para inclusão no mercado de trabalho 70
Quadro 5 – Resultados do item 1 “Informações pessoais” 90
Quadro 6 – Resultados do item 2 “Diagnóstico” 91
Quadro 7 – Caracterização do perfil dos participantes inseridos no mercado de trabalho 97
Quadro 8 – Identificação do trabalho atual 100
Quadro 9 – Desafios no ambiente de trabalho 104
Quadro 10 – Adaptações inclusivas necessárias no ambiente de trabalho 106
Quadro 11 – Atendimento sobre as solicitações de adaptações ou suporte 107
Quadro 12 – Sugestões para melhorar a inclusão dos autistas no mundo do trabalho 111

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Pergunta sobre autismo no Questionário de Amostra do Censo Demográfico 2022 44
Figura 2 – Taxa de participação na força de trabalho por existência de deficiência – Brasil e Grandes Regiões 2022 57
Figura 3 – Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por existência de deficiência, segundo a posição na ocupação – Brasil – 2022 65
Figura 4 – Percurso para contratação inclusiva de pessoas com TEA 75
Figura 5 – Resultado da inserção no mercado de trabalho dos participantes 95

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Rendimento médio real, do trabalho principal, habitualmente recebido por mês, pelas pessoas com 14 anos ou mais de idade, por sexo, cor ou raça e existência de deficiência – Brasil – 2022 (R$) 48
Gráfico 2 – Ocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade por sexo e existência de deficiência, Brasil – 2022.....56
Gráfico 3 – Taxa de frequência escolar líquida ajustada das pessoas de 6 a 24 anos de idade, por grupo de idade, segundo a existência de deficiência – Brasil – 2022 64
Gráfico 4 – Taxa de informalidade das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por existência de deficiência, segundo nível de instrução – Brasil – 2022 66
Gráfico 5 – Formação escolar dos participantes 92
Gráfico 6 – Realização de cursos profissionalizantes 94
Gráfico 7 – Retorno sobre o desempenho no trabalho.....109
Gráfico 8 – Experiências em trabalhos anteriores.....113
Gráfico 9 – Conhecimento sobre programas ou iniciativas de contratação para pessoas com TEA 116
Gráfico 10 – Conhecimento sobre as leis de amparo trabalhista para autistas 117

LISTA DE SIGLAS

ABA	*Applied Behavior Analysis*
AC	Analista do comportamento
AH/SD	Altas Habilidades e Super Dotação
AMA	Associação de Amigos do Autista do Maranhão
ANAC	Agência Nacional de Aviação Civil
APA	*American Psychiatric Association*
AT	Atendente terapêutico
BERA	*Brainstem Auditory Evoked Response*
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CAA	Comunicação Alternativa e Aumentativa
CadÚnico	Cadastro Único
CDC	Center of Diseases Control and Prevention
CID	Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde
CIPTEA	Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CPF	Cadastro de Pessoa Física
DIR-Floortime	*Developmental, Individual Difference*
DSM	Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
LDB	Lei de Diretrizes e Bases
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
ONU	Organização das Nações Unidas
PECS	*Picture Exchange Communication System*
PEI	Plano Educacional Individualizado
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
PRT	*Pivotal Response Treatment*
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
TCLE	Termo de Consentimento Livre Esclarecido
TDAH	Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade

TEA	Transtorno do Espectro Autista
TEACCH	*Treatment and Education of Autistic and Communication Related Handicapped Children*
TOC	Transtorno Obsessivo Compulsivo
TOD	Transtorno Opositor Desafiador
UFMA	Universidade Federal do Maranhão

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 17

2 TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA): panorama e definições 24

2.1 Caracterização e particularidades do TEA 27

2.2 Mitos, capacitismo e desafios das pessoas com deficiência em relação ao potencial humano 36

2.3 Direitos Humanos e Políticas Públicas para as pessoas com TEA 42

3 MERCADO DE TRABALHO: historicidade no contexto da pessoa com deficiência 52

3.1 Relação educação-trabalho 59

3.2 Trabalho e nuances no universo do TEA 69

3.2.1 Retratos da inclusão no mundo do trabalho da pessoa com TEA, no Brasil 76

4 PERCURSO METODOLÓGICO 81

4.1 Lócus da pesquisa 82

4.2 Participantes 83

4.2.1 Critérios de Inclusão e de exclusão dos participantes 84

4.2.2 Riscos e benefícios da pesquisa aos participantes 85

4.3 Instrumentos de coleta de dados 86

4.4 Procedimentos de coleta e análise dos dados 87

4.5 Impactos esperados 88

5 RESULTADOS, ANÁLISE E DISCUSSÕES A PARTIR DO FOMENTO À INCLUSÃO 89

5.1 Caracterização geral dos participantes 89

5.2 Caracterização dos participantes inseridos no mercado de trabalho 96

5.2.1 Identificação do trabalho dos participantes 100

5.3 Caracterização subjetiva e acessibilidade 102

5.4 Perspectivas sobre o mundo do trabalho 114

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS 122

REFERÊNCIAS 126

APÊNDICE A – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS APLICADAS AOS PARTICIPANTES 136

ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE 140
ANEXO B – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP 141

1 INTRODUÇÃO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma alteração do neurodesenvolvimento caracterizado pelo desenvolvimento atípico com comprometimento na comunicação, linguagem, interação social, comportamento e na relação com o ambiente. Não tem cura e não possui causa definida pela ciência, mas estudos apontam que tenha origem genética (DSM, 2015; Lacerda, 2017; Liberalesso; Lacerda, 2020; Rocha, 2023). De acordo com a Lei Berenice Piana[1] (Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012), a pessoa com TEA é considerada pessoa com deficiência para efeitos legais, o que representou um grande avanço na conquista de direitos para esses indivíduos.

Pode ser ocasionado ainda por problemas desenvolvidos durante a gestação em virtude de questões de ordem ambiental que podem alterar o cérebro fetal (exposição a produtos químicos, agressão, diabetes gestacional materna, medicamentos de alto potencial tóxico, doenças congênitas, uso de álcool e outras drogas, prematuridade do bebê) ou de ordem psicológica e estresses emocionais, como o adoecimento psíquico (American Psychiatric Association, 2014; Gaiato; Teixeira, 2018; Luz; Santos, 2023; Silva, 2019). Segundo o DSM-5 fatores de herdabilidade “variam de 37% até mais de 90%, com base em taxas de concordância entre gêmeos”, e até 15% dos diagnósticos “parecem estar associados a uma mutação genética conhecida, com diferentes variações no número de cópias *de novo* ou mutações *de novo* em genes específicos associados ao transtorno em diferentes famílias” (American Psychiatric Association, 2014, p. 57).

A discussão sobre esse transtorno tem conquistado crescente visibilidade não somente na ciência, mas também na mídia, nas redes acadêmicas e na agenda pública, oportunizando um relevante espaço na luta pela garantia de direitos e equidade. Nesta pesquisa, o foco centrou-se no direito ao trabalho das pessoas autistas, que, no contexto atual de empregabilidade capitalista, muitas vezes são excluídas por não conseguirem acessar a educação, profissionalização e tratamento necessário para seu desenvolvimento ou ainda por serem consideradas como

[1] Essa lei ficou assim conhecida em homenagem a uma mãe, Berenice Piana, que por ter um filho no espectro, se tornou militante e ativista da causa autista, atuando de forma ativa no movimento de pais de autista e como coautora da referida lei, entre outras causas pelos direitos desse público.

inadequadas devido seus comportamentos peculiares, naturais das características do espectro (Leopoldino, 2015; Aydos, 2019).

O interesse pela temática iniciou-se durante meu trabalho na Divisão de Qualidade de Vida/ Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Maranhão, enquanto ocupante do cargo de assistente social, onde há aproximadamente 05 anos comecei a perceber um aumento no número de servidores(as) que solicitavam horário especial devido ao diagnóstico de TEA do seu filho(a) ou enteado(a), conforme direito estabelecido na Lei nº 13.370 de 12/12/2016. Da mesma forma, percebi o aumento desse diagnóstico na minha rede pessoal de amigos, e posteriormente, a confirmação do espectro também na minha família.

Tais ocorrências despertaram em mim a necessidade de aprofundar meus conhecimentos sobre o tema, visando apreender ferramentas que contribuíssem com minha atuação profissional diante das demandas oriundas desse assunto. Além disso, precisei compreender os suportes e direitos desses indivíduos, enquanto familiar de uma pessoa autista e ainda aprimorar meu compromisso cidadão, propagando informações sobre a importância da inclusão da pessoa com TEA como dignas de direito e oportunidades nos diversos espaços da sociedade.

O enfoque no eixo do trabalho se deu em virtude de uma afinidade com essa categoria, devido a algumas vivências profissionais em programas de qualificação profissional e intermediação de mão de obra. Soma-se ainda o fato de considerar o trabalho como um elemento inerente a identidade humana, fundamental para construção da sua autonomia, sobrevivência e autoestima, que permite sua ascensão pessoal, econômica e social, conforme preconiza Melo (2020); Ribeiro (2020); Di Matteo; Rodrigues (2023). O trabalho é necessário para o desenvolvimento de uma sociedade igualitária em que seus membros possam participar de forma atuante e democrática, fortalecendo cada vez mais a integração, o respeito às diferenças e a inclusão (Silva, 2013).

Por conseguinte, no mundo do trabalho contemporâneo, as palavras de ordem são polivalência e flexibilidade do trabalhador, fazendo com que as pessoas que tenham alguma limitação, dificuldade ou deficiência que interfiram em sua capacidade produtiva, fiquem em segundo plano por serem consideradas improdutivas, sendo apenas alguns diagnósticos mais “aceitos”, como se a contratação fosse da deficiência e não da pessoa em si (Aydos, 2019). Outra questão relevante, é que muitas vezes os cargos ofertados para esse público foram criados

apenas para preencher a porcentagem legal exigida de cotas, além de que, muitos têm dificuldade em obter empregos compatíveis com sua capacidade (Leopoldino, 2015).

Dessa forma, a maior parte das pessoas com TEA, assim como a maioria das pessoas com outras deficiências, tem dificuldade em encontrar emprego, assumem cargos menos qualificados, sem possibilidade de ascensão, com os menores salários e muitas vezes precisam omitir seu diagnóstico para serem contratadas. Seus desafios no mundo do trabalho vão além da oferta de vagas e da contratação, estão também na relação com os pares pós-inserção, na falta de suporte, nas adaptações não atendidas, na falta de empatia, nos julgamentos e no capacitismo (Leopoldino; Coelho, 2017).

Porém, contratar uma pessoa autista, além de ser uma questão de zelar pelo cumprimento de leis e de responsabilidade social, pode ser uma ferramenta de inovação, uma vez que muitas possuem características que são bastante apreciadas em um ambiente laboral, como a capacidade de realizar tarefas que exigem alto grau de concentração, memória visual fotográfica, habilidade com questões lógicas e matemáticas, facilidade com regras, padrões e rotinas (Aydos, 2019; Silva, 2013).

Para assegurar a inclusão laboral daqueles que estão no espectro, faz-se necessário oportunizar o desenvolvimento de suas potencialidades, autonomia e acesso aos seus direitos. Entretanto, a taxa de desemprego desse público é muito alta, embora existam legislações e políticas públicas que visam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e a Lei Berenice Piana (Botelho; Costa, 2022; Carvalho; Carvalho, 2023).

Desse modo, os procedimentos técnicos utilizados para o estudo dessa temática firmaram-se em uma revisão bibliográfica e em uma pesquisa de campo com pessoas no espectro em idade economicamente ativa legal (a partir de 14 anos). O instrumento aplicado nessa abordagem foi uma entrevista semiestruturada com perguntas abertas e fechadas.

A seleção dos participantes para as entrevistas foi, primeiramente, entre o público atendido pela Associação de Amigos do Autista do Maranhão (AMA), que é entidade de caráter civil, beneficente, com personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, que tem por objetivo prestar assistência a pessoas autistas, no campo da saúde, educação, cultura, esporte, lazer e intermediar sua integração ao

mercado de trabalho. Posteriormente, foi realizada busca ativa de outras pessoas com TEA que tivessem alguma experiência de trabalho atual ou anterior a relatar, tendo em vista que entre os participantes da AMA identificou-se apenas 01 pessoa com vivência laboral, sendo necessário conhecer mais experiências de trabalhadores autistas para melhor ilustrar a pesquisa.

Todos os relatos das pessoas autistas, entrevistadas durante a pesquisa de campo, contribuíram para enriquecer o olhar e a fundamentação teórica dessa produção, explanando a realidade da comunidade autista no âmbito do trabalho no município de São Luís/MA, comparando os fatos identificados com o que está previsto nas leis e as políticas públicas.

Analisar o processo de inserção laboral desse público, seus pontos de entrave, limitações, avanços e experiências exitosas, foi relevante para: aprofundar a compreensão da temática e suscitar possíveis indicações que poderão contribuir com medidas de desempenho desse tema; provocar a criação de mais oportunidades para os autistas e suas famílias no campo do mercado de trabalho; divulgar informações para sociedade em geral; aprofundar a literatura acadêmica sobre o tema; servir de base para discussão entre profissionais da área; debater sobre ações afirmativas e contribuir no combate ao capacitismo.

Nesse sentido, indagou-se: existem vagas de trabalho para pessoas com TEA de todos os níveis de suporte? Quais os principais desafios e dificuldades desse público no mundo do trabalho? Existem oportunidades de crescimento profissional para esses indivíduos? Qual o nível educacional daqueles que conseguem emprego? Os empregadores, implementam estratégias para apoiar e dar o suporte necessário visando garantir um ambiente laboral inclusivo? Estas e outras questões formam o cerne do que se pretendeu averiguar nesta pesquisa.

Diante do exposto, o Problema de Pesquisa assentou-se no seguinte questionamento: Como vem ocorrendo o processo de inclusão social da pessoa com TEA no contexto do mercado de trabalho formal e informal em São Luís/MA?

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua 2022, das 18,6 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, apenas 29,2% encontravam-se dentro da taxa de participação da força de trabalho. Já para as pessoas sem deficiência esse percentual aumenta para 66,4% (ver gráfico 2). A desigualdade continua até mesmo entre as pessoas com nível superior, onde essa

taxa de participação foi de 54,7% para pessoas com deficiência e 84,2% para as sem deficiência (Instituto Brasileiro de Estatística, 2023).

Assim, levantou-se a seguinte hipótese**:** a inclusão no mercado de trabalho de pessoas autistas é fragilizada, conta com um percentual inexpressivo, há poucas oportunidades de crescimento profissional, sendo aqueles com nível 1 de suporte os que mais conseguem adentrar no mercado de trabalho formal, tendo em vista que tem menos necessidade de suporte, acarretando menos adaptações no ambiente laboral, fato ponderado pelas empresas privadas nas contratações de pessoas com deficiência.

Tal hipótese se fundamentou ainda no pressuposto de que as empresas e instituições não estão preparadas para incluir esse público com o suporte que realmente necessitam, porque as vagas e os programas existentes são, em sua maioria, apenas para preencher as cotas obrigatórias e os requisitos para uma empresa socialmente responsável sob a perspectiva da filantropia (Aydos, 2017, 2019; Botelho, 2021; Botelho; Costa, 2022; Carvalho; Carvalho, 2023; Di Matteo; Rodrigues, 2023; Leopoldino, 2015; Leopoldino; Coelho, 2017; Ribeiro, 2020; Salgado, 2014; Silva, 2013).

Visando responder ao Problema de Pesquisa, o objetivo geral deste estudo pretendeu analisar o processo de inclusão social da pessoa com o transtorno do espectro autista no contexto do mercado de trabalho formal e informal em São Luís/MA.

Já os objetivos específicos, por sua vez, almejaram: identificar as pessoas com TEA em idade produtiva atendidas pela AMA em São Luís/MA; traçar o perfil das pessoas com TEA entrevistadas que conseguem se inserir no mercado de trabalho formal e informal em São Luís/MA, destacando sua escolaridade, etnia, idade, gênero e nível de suporte; compreender as vivências das pessoas com TEA entrevistadas no mercado de trabalho formal e informal, ressaltando seus principais desafios, dificuldades e pontos de inclusão; assinalar quais estratégias estão sendo feitas para dar o suporte necessário às pessoas com TEA, visando assegurar um ambiente laboral inclusivo, a partir dos trabalhadores autistas entrevistados; conhecer as oportunidades de crescimento profissional para as pessoas com TEA nas empresas identificadas; verificar se os direitos existentes e as políticas sociais voltadas para pessoa com deficiência, com enfoque na pessoa autista, estão sendo efetivados nos locais que as pessoas entrevistadas se encontram inseridas; descrever as percepções

dos participantes da pesquisa em relação ao processo de inclusão social da pessoa com o transtorno do espectro autista no contexto do mercado de trabalho em São Luís/MA.

Então, este estudo encontra-se dividido em seções que buscam responder os seus objetivos, analisando e contextualizando os dados levantados na pesquisa bibliográfica e de campo com as categorias que norteiam o trabalho. Logo, inicia-se com a seção “Transtorno do Espectro Autista (TEA): panorama e definições” que é subdividido em três partes: “Caracterização e particularidades do TEA”, “Mitos, capacitismo e desafios das pessoas com deficiência em relação ao potencial humano” e “Direitos Humanos e Políticas Públicas para as pessoas com TEA”. Assim, partiu-se da história, conceito e peculiaridades do transtorno, facultando ao leitor maior entendimento sobre esses indivíduos e suas possíveis necessidades no ambiente laboral. Discutiu-se ainda sobre a construção social do corpo (tendo a categoria da deficiência como foco em análise) e sobre as principais legislações de proteção e direitos da pessoa com TEA e outras deficiências.

Em continuidade, a seção “Mercado de Trabalho: historicidade no contexto da pessoa com deficiência”, subdividida em duas partes: “Relação Educação-Trabalho” e “Trabalho e nuances no universo do TEA”, este com o subtópico “Retratos da inclusão no mundo do trabalho da pessoa com TEA, no Brasil”. Aqui, discorreu-se sobre os aspectos do mercado de trabalho formal e informal para as pessoas com deficiência, as leis relacionadas ao trabalho e sua aplicabilidade, a importância e impactos do processo formativo-educacional nessa conjuntura, as especificidades das pessoas autistas no trabalho e experiências de inclusão no Brasil.

No próximo momento, “Percurso Metodológico”, tratou-se sobre os procedimentos técnicos utilizados na pesquisa, abordando-se uma breve historicidade do local principal pesquisado (AMA), os participantes, os instrumentos utilizados, os procedimentos de coleta e análise dos dados e seus procedimentos éticos.

Na sequência, “Resultados, Análise e Discussões a Partir do Fomento à Inclusão”, apresentou-se a análise dos resultados da pesquisa de campo, relacionando-o com a fundamentação teórica dos autores investigados. Descreveu-se também sobre o perfil dos participantes identificados e seus marcadores sociais, evidenciando sua influência para inserção no mercado de trabalho. Os dados levantados nas entrevistas foram categorizados, conforme o método de Bardin (2016).

Nas Considerações finais, resgatou-se o problema central da pesquisa e seus objetivos, avaliando se a hipótese levantada foi confirmada ou apresentou outro direcionamento. Apresentou-se ainda os principais resultados do estudo, suas dificuldades, limitações e perspectivas para estudos futuros.

2 TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA): panorama e definições

Esta seção aborda conceitos, direitos e reflexões sobre o transtorno do espectro autista enquanto pessoa com deficiência, apresentando suas características e especificidades para melhor entendimento sobre seus desafios e necessidades de suporte no mundo do trabalho. Dessa forma, discorre-se a seguir sobre o histórico e avanços do transtorno até os dias atuais.

A primeira descrição sobre o termo “autismo” foi identificada em 1908 quando o psiquiatra suíço Paul Eugen Bleuler, referência mundial sobre estudos relacionados à saúde mental, descreve sobre características de pacientes esquizofrênicos em seus estudos. Em 1943 o termo foi retomado pelo psiquiatra austríaco Leo Kanner, que publicou a obra “Distúrbios Autísticos do Contato” relatando o caso de onze crianças que desde os primeiros meses de vida apresentavam um quadro de incapacidade para relacionamentos interpessoais, sendo este trabalho considerado historicamente um dos mais importantes sobre o tema. Posteriormente, Bruno Bettleheim, psicanalista seguidor das teorias de Kenner, criou a teoria da “mãe geladeira” que relacionava a causa do transtorno a relações pouco afetuosas na família, mais especificamente das mães que tinham frieza na criação de seus filhos (Carvalho; Carvalho, 2023; Lacerda, 2017; Liberalesso; Lacerda, 2020; Rocha, 2023).

No ano seguinte, em 1944, Johann Hans Friedrich Karl Asperger, pediatra austríaco, escreveu diversos trabalhos sobre o autismo, sendo o mais conhecido o artigo “*A Psicopatia Autista na Infância*”, onde discorreu sobre um distúrbio que denominou de Síndrome de Asperger e afirmou que havia maior ocorrência em meninos. Seus estudos só foram reconhecidos em 1980, quando foram transcritos do alemão para o inglês, ganhando espaço no rol da saúde mental, quando a síndrome também ficou conhecida como autismo de alto funcionamento (Carvalho; Carvalho, 2023; Lacerda, 2017; Liberalesso; Lacerda, 2020; Pozzer, 2021; Rocha, 2023; Sheffer, 2019).

No entanto, existem inúmeras polêmicas em relação à colaboração de Hans Asperger sobre o tema. Seus métodos foram questionados, pois ele ocupava uma posição de comando sobre outros médicos judeus durante o regime nazista na Áustria na Segunda Guerra Mundial, onde a política de saúde da época era ligada a contextualização higienista. Além disso, há relatos da sua participação ostensiva no programa de eutanásia infantil nazista e na classificação de crianças que deveriam receber tratamento, morte nos centros de extermínio ou serem enviadas para as

clínicas de pesquisa e experimentos em seres humanos (Liberalesso; Lacerda, 2020; Sheffer, 2019).

Outro nome de destaque na história sobre a categorização do autismo é o da Psiquiatra inglesa Lorna Wing que, impulsionada pelo diagnóstico de autismo da filha, realizou diversas pesquisas científicas sobre o tema e fundou junto com outros pais de crianças autistas em 1962, no Reino Unido, a *National Autistic Society* (instituição de caridade para crianças autistas e suas famílias). Destaca-se que ela foi pioneira nos estudos relacionados à contribuição da genética para origem do transtorno (Liberalesso; Lacerda, 2020).

Em 1952, visando padronizar os diagnósticos psiquiátricos para auxiliar os profissionais da área, a *American Psychiatric Association* (APA) publicou a primeira edição do *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* ou Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM). Esse manual é utilizado em diversos países, sendo que no Brasil é um dos principais dispositivos informacional adotado pela Saúde Pública, juntamente com o sistema de Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID). Conforme o próprio documento, este “se propõe a servir como um guia prático, funcional e flexível para organizar informações que podem auxiliar o diagnóstico preciso e o tratamento de transtornos mentais” (American Psychiatric Association, 2014, Prefácio).

Nesse primeiro manual, o DSM-1, as palavras “autismo” e “autista” só aparecem se referindo ainda ao diagnóstico de esquizofrenia, mas nas edições seguintes publicadas em 1968 (DSM-2), 1980 (DSM-3), 1987 (DSM-3-R), 1994 (DSM-4), 2013 (DSM-5) e 2022 (DSM-5-TR) os conceitos foram sendo ampliados e redefinidos. É importante mencionar que classificação dos transtornos mentais acompanha o nível de informação e fundamentos científicos da história, justificando sua constante reformulação.

A partir do DSM-5 o autismo passou a ser denominado como um espectro, ganhando a nomenclatura de Transtorno do Espectro Autista (TEA), tendo em vista que possui inúmeras características que podem se apresentar de formas e intensidades diferentes em cada indivíduo, desde os primeiros meses da vida, e variar conforme o crescimento, a idade, o ambiente em que vivem, os estímulos e as intervenções recebidas.

Com a nova nomenclatura, o transtorno do espectro autista unificou vários transtornos que antes eram determinados de forma separada (autismo infantil

precoce, autismo infantil, autismo de Kanner, autismo de alto funcionamento, autismo atípico, transtorno global do desenvolvimento sem outra especificação, transtorno de Rett, transtorno desintegrativo da infância e síndrome de Asperger), pois “Os sintomas desses transtornos representam um *continuum* único de prejuízos com intensidades que vão de leve a grave nos domínios de comunicação social e de comportamentos restritivos e repetitivos em vez de constituir transtornos distintos” (American Psychiatric Association, 2013, p. xiii). Assim, o referido manual conceitua um transtorno como:

> Um transtorno mental é uma síndrome caracterizada por perturbação clinicamente significativa na cognição, na regulação emocional ou no comportamento de um indivíduo que reflete uma disfunção nos processos psicológicos, biológicos ou de desenvolvimento subjacentes ao funcionamento mental. Transtornos mentais estão frequentemente associados a sofrimento ou incapacidade significativos que afetam atividades sociais, profissionais ou outras atividades importantes. Uma resposta esperada ou aprovada culturalmente a um estressor ou perda comum, como a morte de um ente querido, não constitui transtorno mental. Desvios sociais de comportamento (p. ex., de natureza política, religiosa ou sexual) e conflitos que são basicamente referentes ao indivíduo e à sociedade não são transtornos mentais a menos que o desvio ou conflito seja o resultado de uma disfunção no indivíduo, conforme descrito (American Psychiatric Association, 2013, p. 20).

É importante salientar aqui sobre a apropriação linguística dos termos “autista”, “pessoa autista” e “pessoa com autismo”. Primeiramente, deve-se apontar que discussões semelhantes já ocorreram em relação à nomenclatura de outras categorias consideradas como minoria, enquanto sintaxe que visa amenizar o preconceito de semânticas construídas socialmente. O próprio termo “pessoa com deficiência” já teve diversas terminologias, como “portadora de deficiência” (que caracteriza a deficiência como algo que se pode portar/carregar de um lado para o outro), “deficiente” (define o indivíduo como um todo colocando-o no patamar de incapacidade), entre outros termos pejorativos.

Em cada período histórico existe uma forma de nomear as pessoas com deficiência, a mudança no termo ocorre visando validar os valores de cada época na sociedade. Atualmente, com o modelo social que busca respeitar as diferenças e valorizar os corpos e mentes dissidentes, busca-se cada vez mais pela substituição de vocabulários depreciativos que foram usados ao longo da história (Sassaki, 2003).

Dentro do espectro da condição autística, a discussão toma um direcionamento de dualidade linguística. De um lado, um movimento que defende o uso do termo “autista” e “pessoa autista” pois considera que o TEA é parte integral do indivíduo e não um apêndice, algo que se fosse possível ser retirado, não iria mudar o

modo de ser da pessoa, ou seja, não iria fazer diferença, pelo contrário, essa condição *sine qua non* tornaria o indivíduo em outra pessoa, tendo em vista que o transtorno autista é um quadro neurológico que afeta diretamente a forma de ver, perceber e vivenciar o mundo. Por outro lado, há um segmento que defende o uso do termo “pessoa com autismo” como forma de desvencilhar o diagnóstico do ser, não rotulando e nem definindo a pessoa pelo transtorno, considerando assim o transtorno ser apenas uma comorbidade como qualquer outra que se poderia ter (Autismo em Tradução, 2017).

Neste trabalho não será aprofundada essa discussão e muito menos determinado qual posicionamento linguístico deve ser adotado, pois acredita-se que é uma decisão unipessoal de quem está no espectro. Assim, durante o percurso desse estudo, diversas nomenclaturas serão redigidas, se opondo a conotações negativas e capacitistas, almejando a reapropriação linguística do transtorno.

2.1 Caracterização e particularidades do TEA

Nos últimos anos, a taxa no diagnóstico do TEA tem aumentado significativamente, desencadeando muitos debates em torno de uma “epidemia” (Brites; Brites, 2019; Eyal *et al*., 2010; Grandin; Panek, 2015; Rios *et al*., 2015). De acordo com o relatório 2023 do *Center of Diseases Control and Prevention* (CDC) – Centro de Controle e Prevenção de Doenças – a prevalência é que a cada 36 crianças, 01 possui diagnóstico do transtorno confirmado nos Estados Unidos da América (EUA) (Maenner *et al.*, 2023). Apesar de essa pesquisa ser internacional é usada no Brasil como referência por não haver no país pesquisas concretas sobre a taxa de crescimento do TEA. No Quadro 1, podemos constatar o aumento desse diagnóstico nas últimas décadas.

Quadro 1 – Evolução dos diagnósticos do transtorno do espectro autista nos Estados Unidos de 2000 a 2020

DADOS 2000 **RELATÓRIO 2004**	**DADOS 2010** **RELATÓRIO 2014**	**DADOS 2020** **RELATÓRIO 2023**
01 diagnóstico a cada 150 crianças	01 diagnóstico a cada 68 crianças	01 diagnóstico a cada 36 crianças

Fonte: Elaborado a partir de Maenner *et al.* (2023).

Conforme o Quadro 1, os casos têm crescido em proporções eminentes. Em 2000 era 01 caso confirmado a cada 150 crianças, já em 2010 o número passou para 01 caso a cada 68 crianças, aumentando 54,6% a taxa de diagnósticos. O aumento do ano de 2010 para 2020 foi de 47%, chegando a 01 caso a cada 36 crianças.

Há um consenso científico de que esse aumento pode ser devido causas ambientais e/ou médicas mais propícias na contemporaneidade compatíveis com o atual estilo de vida dos indivíduos e devido ao assolamento do meio ambiente, entretanto, a via mais defendida na literatura é o reconhecimento de que os avanços na conceituação e caracterização do transtorno contribuíram para maior conhecimento sobre o tema, facilitando a identificação de comportamentos típicos do espectro (Brites; Brites, 2019; Eyal, 2010; Gaiato; Teixeira, 2018; Grandin; Panek, 2015; Liberalesso; Lacerda, 2020; Rios *et al*., 2015).

Grandin e Panek (2015) afirmam ainda que antes havia um erro tipográfico, pois o TEA era encaixado em outras comorbidades, principalmente na esquizofrenia, e a partir da maior compreensão da sociedade, família e profissionais da área, o diagnóstico vem sendo realizado com mais viabilidade. Lacerda (2017), por sua vez, aponta que é necessário refletir se o aumento foi do reconhecimento do transtorno ou do número de diagnósticos em si.

Dessa forma, Eyal (2010) ressalta que as políticas públicas e a educação inclusiva impactaram a percepção e a prevalência do transtorno. Ele argumenta que o aumento na identificação não deve ser visto como uma “epidemia”, mas como uma construção social na interação complexa de fatores sociais, culturais, políticos e médicos na conscientização sobre o TEA.

Há diversas pesquisas e estudos de causalidade que tratam dos fatores associados, ou seja, que podem contribuir para o seu surgimento sendo indicadores de risco para o seu desenvolvimento ou para que a base genética seja ativada, o que não necessariamente indica o agente causador do transtorno. Assim, Lacerda (2017) apresenta uma metanálise de estudos sobre o tema, chamado *Prenatal, perinatal, and post natal factors associated with autism: a meta-analysis*, publicado originalmente pela *Medice Baltimore* em 2017*,* em que ilustra os principais indicativos de risco para o TEA, conforme Quadro 2:

Quadro 2 – Indicativos de risco para o Transtorno do Espectro Autista

FATORES PRÉ-NATAIS	FATORES PERINATAIS	FATORES PÓS-NATAIS
Idade da mãe (acima de 35 anos)	Cesária	Baixo peso no nascimento
Idade do pai (acima de 35 anos)	Parto prematuro (abaixo de 36 semanas)	Hemorragia pós-parto
Hipertensão gestacional	Paridade igual ou superior a 4 (fator protetivo)	Gênero masculino
Diabetes gestacional	Apresentação pélvica	Anomalia cerebral
Ameaça de aborto	Pré-eclâmpsia	5-min APGAR menor que 7
Hemorragia na gravidez	Sofrimento fetal	Infecção respiratória
Exposição ao cigarro	Cordão umbilical em torno do pescoço	Baixo peso no nascimento
Infecção urinária	Ruptura prematura da membrana	–

Fonte: Lacerda (2017, p. 27).

De acordo com os dados listados no Quadro 2, a idade da mãe seria o principal fator pré-natal, o parto via cesária o principal fator perinatal, e no pós-natal seria o peso da criança. Entretanto, essa pesquisa deixou de fora alguns indicadores importantes que também vêm sendo apontados em outras pesquisas, como o uso de medicamentos, antidepressivos e outros fatores ambientais. Todavia, ressalta-se que os estudos relacionados às causas do TEA, até a conclusão deste trabalho, ainda não são definitivos, apesar de a ciência estar avançando significativamente neste aspecto.

Outro ponto importante a se mencionar, que também tem avançado bastante nos últimos anos é a discussão sobre o Transtorno do Espectro Autista na perspectiva da neurodiversidade. Esse termo foi criado em 1990 pela socióloga australiana e autista, Judy Singer, quando em sua tese de doutorado na *University of Technology Sydney*, descreveu sobre o TEA como uma alteração biológica natural do cérebro humano e não como algo patológico que deva ser curado. Di Matteo e Rodrigues (2023, p. 82), fazem a seguinte ponderação sobre essa premissa:

> A ideia da neurodiversidade gerou movimentos ativistas importantes, que podem ser comparados a movimentos que lutam por direitos relacionados a raça, gênero ou sexualidade. Apesar de sofrer críticas do movimento pró-cura, que entende o autismo como uma doença e não como uma forma de

> ser e existir, o conceito trouxe um modelo social que valoriza as diferenças do funcionamento atípico.

A teoria da neurodiversidade influenciou a comunidade ativista autista a defender o espectro autista como uma forma de existir, de identidade, que deve ser valorizada com orgulho e respeito às diferenças, pois discorre sobre os transtornos mentais como uma variação regular da neurologia decorrente de uma mutação evolutiva da espécie humana e não como um tipo de deficiência ou qualquer distúrbio, em contraponto descaracteriza o transtorno como deficiência, desativando seus direitos legais conquistados pela Lei Berenice Piana, em 2012 no Brasil.

Em relação à prevalência do TEA, é maior em homens, pois a cada 05 pessoas diagnosticadas, 04 são do sexo masculino. Ainda não se conhece as causas para justificar essa diferença, mas os estudos seguem na linha que exista algum fator genético mais propício no cérebro masculino e ao fato de ser mais difícil realizar o diagnóstico em mulheres, pois elas têm uma tendência a mascarar as características (*masking*[2]) aumentando a passabilidade[3] do transtorno, já que apresentam mais interesse nas relações humanas (American Psychiatric Association, 2014; Assunção Júnior, 2023; Lacerda, 2017; Del Porto, 2023).

Assim, conforme o DSM-5-TR (APA, 2023), os critérios para o diagnóstico do TEA são: déficits persistentes na comunicação social e na interação social em múltiplos contextos (critério A); padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades (critério B); sintomas presentes no início do desenvolvimento humano (critério C); prejuízos significativos em várias áreas da vida (critério D); exclusão de outra comorbidade que justifique os sintomas (critério E).

No domínio relacionado aos **déficits na comunicação e interação social**, menciona-se as seguintes características, segundo o DSM-5-TR (American Psychiatric Association, 2023), Assunção Júnior (2023), Brites e Brites (2019), Del Porto (2023), Gaiato e Teixeira (2018), Grandin e Panek (2015), Lacerda (2017), Padovani (2023), Pozzer (2021) e Rocha (2023):

---

[2] *Masking* é a tentativa de pessoas com TEA em mascarar seus comportamentos copiando condutas das pessoas neurotípicas. Pode ocorrer de forma consciente ou inconsciente. Tal desempenho pode ocasionar em esgotamento físico e emocional desencadeando crises sensoriais. É mais comum entre as mulheres autistas (Carvalho; Carvalho, 2023).

[3] Passabilidade é um termo muito utilizado no movimento de pessoas trans e com deficiência e significa o quanto as características do grupo ao qual o indivíduo pertence é evidente ou não. “Por exemplo, uma pessoa que, quando está parada, não aparenta ter uma deficiência, mas quando em movimento aparenta” (Marco, 2020, p. 45).

a) Atraso na fala e/ou na comunicação ou ausência total da fala: é um dos primeiros sinais do TEA, sendo observado no início do desenvolvimento da linguagem, quando o bebê não consegue iniciar as primeiras palavras esperadas para a idade e geralmente usa a mão dos outros como ferramenta para pedir o que deseja. Outras vezes, a fala começa dentro do marco esperado para a idade, mas depois regride. Padovani (2023, p. 56) afirma que “Cerca de 20 a 30% dos indivíduos com TEA têm histórico de regressão na linguagem, isto é, têm perda de habilidades linguísticas existentes em torno da idade de 30 a 36 meses”. Dificuldades para entender gestos sociais dentro do marco de crescimento esperado, como apontar e dar tchau, também fazem parte da debilidade do aprendizado verbal inicial. Existência de ecolalia (emissão de frases sem objetivo de comunicação, onde há repetição de falas das outras pessoas, personagens ou propagandas, fora do contexto);
b) Dificuldades em iniciar ou manter uma conversa ou ainda falar o que pensa indiscriminadamente: as dificuldades na comunicação vão além do atraso ou ausência da fala, podem incluir déficits na linguagem corporal (sendo rígida ou exagerada), entonação excêntrica e prejuízos na compreensão de ironias, sarcasmos e conversas não diretas, sendo extremamente literais. Podem ainda se expressar de forma inadequada em ambientes sociais, sem perceberem que estão sendo inoportunos;
c) Falta de interesse e/ou dificuldade em socializar: como a comunicação e a interação social são áreas em que muitos autistas têm prejuízos cognitivos, eles podem ter dificuldades em envolver-se em grupos, construir relacionamentos e manifestar reciprocidade socioemocional;
d) Contato visual baixo: o contato visual é um importante mecanismo de sociabilidade e transmissão de sentimentos e emoções para as pessoas neurotípicas, já para as pessoas autistas podem sentir desconforto, impactos negativos e até mesmo sobrecarga sensorial. A ausência ou pouco contato visual durante uma conversa com uma pessoa com TEA, não significa desatenção ou falta de interesse no

assunto, pode ser apenas um mecanismo de defesa ou uma forma de manter o foco;

e) Baixa atenção compartilhada: a atenção compartilhada é uma habilidade social que se inicia por volta do nono mês de vida onde duas pessoas dividem a atenção com um terceiro elemento externo. Favorece aprendizados importantes de linguagem, imitação e funções executivas[4]. No espectro autista, essa habilidade é uma aptidão prejudicada pelas desordens neurológicas e trazem vários prejuízos no desenvolvimento socioemocional dos indivíduos;

f) Dificuldade em entender ou demonstrar suas emoções e sentimentos e/ou entender as emoções das outras pessoas: ocorre devido as lacunas cognitivas de metarrepresentação do autista em relação à teoria da mente[5].

Quanto ao domínio dos **padrões repetitivos e restritos de comportamento**, apresentam-se como principais particularidades as seguintes características, conforme o DSM-5-TR (American Psychiatric Association, 2023), Brites e Brites (2019), Assunção Júnior (2023), Del Porto (2023), Grandin e Panek (2015), Lacerda (2017), Padovani (2023), Pozzer (2021), Rocha (2023) e Teixeira (2018):

a) Estereotipias (também conhecidas como *stimming* ou *stim*): são ações/movimentos e/ou comportamentos motores repetitivos e involuntários, sem função aparente, mas que podem trazer conforto, prazer e ajudar as pessoas autistas a se regularem. As mais comuns são balançar as mãos (*flapping*) ou o corpo para frente e para trás, andar na ponta dos pés, pular, rodar em torno de si, bater palmas, olhar para objetos bem próximo dos olhos. As estereotipias podem ser também autolesivas e causar sofrimento se tiver repetição descomedida;

---

[4] Função executiva é a habilidade cognitiva relacionada a adaptação, inibição, memória de trabalho, flexibilidade, planejamento, gestão e controle de pensamentos e emoções. Seu comprometimento implica diretamente em prejuízos na linguagem pragmática e no desenvolvimento da rigidez comportamental e padrões repetitivos e de interesse restrito (Lacerda, 2017; Santos, 2020).

[5] Teoria da mente é a capacidade de decodificar estados mentais do outro, compreendendo intenções e atitudes diferentes das próprias (Lacerda, 2017; Padovani, 2023).

b) Interesse intenso nos mesmos assuntos ou atividades (também conhecido como hiperfoco ou interesses restritos): acontece quando a pessoa autista desenvolve um grande interesse em determinado assunto e se foca de tal forma que aprende muito sobre ele, sente necessidade em falar exacerbadamente e/ou adquirir tudo relacionado ao tema. O hiperfoco pode mudar ao longo da vida, pode ser mais de um ao mesmo tempo, pode desaparecer e voltar a qualquer momento. É uma das principais características do TEA e torna-se um sinal de alerta, quando o interesse começa a se tornar obsessivo a ponto de atrapalhar em demasia a interação social. É comumente confundido com as Altas Habilidades e Super Dotação;
c) Rigidez cognitiva: é definido pela dificuldade que as pessoas autistas têm com a imprevisibilidade e situações novas. Isso porque a quebra de regras e circunstâncias não planejadas, podem gerar superestimulação e desordem cognitiva. Por isso os autistas geralmente se apegam a rotinas, costumam comer os mesmos alimentos, adotar os mesmos percursos, seguir rituais próprios e repetir sempre os mesmos hábitos de forma rigorosa;
d) Dificuldade em processamento sensorial: ocorre quando a pessoa tem desajustes para processar estímulos do ambiente, podendo ocasionar a hiper ou hipossensibilidade. Desse modo, pode gerar pouca ou muita sensibilidade sensorial tátil, ocular e/ou auditiva, levando a incômodo intenso, ou nenhum estímulo, a determinados toques, texturas, sons e luzes, podendo desencadear também a seletividade alimentar;
e) Orientação corporal instável: característica identificada pela motricidade fina e/ou grossa desfavorável gerando contendas na orientação corpo-espaço e equilíbrio. Pode causar debilidades em tarefas sequenciais e em alguns movimentos complexos (como dançar, dirigir e praticar alguns esportes) ou simples (como vestir uma blusa).

Dessa maneira, o transtorno então se classifica em níveis de suporte que variam conforme a intensidade dessas características e necessidade de auxílio para a realização de suas atividades de vida diária, conforme Quadro 3:

Quadro 3 – Níveis do Transtorno do Espectro Autista

GRAVIDADE DO TEA	COMUNICAÇÃO SOCIAL	COMPORTAMENTOS REPETITIVOS E INTERESSES RESTRITOS
Nível 3 Exige apoio muito substancial	Déficits graves nas habilidades de comunicação social verbal e não verbal causam prejuízos graves de funcionamento, grande limitação em dar início a interações sociais e resposta mínima a aberturas sociais que partem de outros. Por exemplo, uma pessoa com fala inteligível de poucas palavras que raramente inicia as interações e, quando o faz, tem abordagens incomuns apenas para satisfazer a necessidades e reage somente a abordagens sociais muito diretas.	Inflexibilidade de comportamento, extrema dificuldade em lidar com a mudança ou outros comportamentos restritos/repetitivos interferem acentuadamente no funcionamento em todas as esferas. Grande sofrimento/dificuldade para mudar o foco ou as ações.
Nível 2 Exige apoio substancial	Déficits graves nas habilidades de comunicação social verbal e não verbal; prejuízos sociais aparentes mesmo na presença de apoio; limitação em dar início a interações sociais e resposta reduzida ou anormal a aberturas sociais que partem de outros. Por exemplo, uma pessoa que fala frases simples, cuja interação se limita a interesses especiais reduzidos e que apresenta comunicação não verbal acentuadamente estranha.	Inflexibilidade do comportamento, dificuldade de lidar com a mudança ou outros comportamentos restritos/repetitivos aparecem com frequência suficiente para serem óbvios ao observador casual e interferem no funcionamento em uma variedade de contextos. Sofrimento e/ou dificuldade de mudar o foco ou as ações.
Nível 1 Exige apoio	Na ausência de apoio, déficits na comunicação social causam prejuízos notáveis. Dificuldade para iniciar interações sociais e exemplos claros de respostas atípicas ou sem sucesso a aberturas sociais dos outros. Pode parecer apresentar interesse reduzido por interações sociais. Por exemplo, uma pessoa que consegue falar frases completas e envolver-se na comunicação, embora apresente falhas na conversação com os outros e cujas tentativas de fazer amizades são estranhas e comumente malsucedidas.	Inflexibilidade de comportamento causa interferência significativa no funcionamento em um ou mais contextos. Dificuldade em trocar de atividade. Problemas para organização e planejamento são obstáculos à independência.

Fonte: American Psychiatric Association (2014).

Em suma, as pessoas com nível 1 de suporte geralmente têm mais dificuldade em ter o diagnóstico pois há um maior nível de passabilidade e as características podem ser confundidas com timidez, manias corriqueiras ou introspecção. Apresentam uma vida menos dependente e nem sempre fazem uso de

medicação. As pessoas com nível 2, geralmente possuem dificuldades com a fala e/ou comunicação na primeira infância, mas podem superá-las com o passar do tempo. Autistas de nível 3, possuem os sinais mais evidentes e um maior comprometimento com a cognição, verbalização, realização de pequenas tarefas e entendimento de comandos simples.

É importante ressaltar que o indivíduo pode passar de um nível para outro de suporte, dependendo da quantidade e eficácia das intervenções, tratamento, terapias recebidas, estímulos e influências dos demais contextos como família, escola e ambiente social. Ao longo do tempo, o paciente pode chegar a receber alta de algumas terapias e em outras apenas ter a carga horária reduzida, dependendo da evolução do quadro, do desenvolvimento adquirido e do objetivo do tratamento, no entanto, como o transtorno não tem cura, a necessidade de acompanhamento médico-terapêutico é para a vida toda (American Psychiatric Association, 2014; Padovani, 2023; Silva, 2019).

O DSM-5 aponta que 70% dos autistas podem ter outro transtorno e 40% podem ter dois ou mais, ou ainda vir associado a alguma comorbidade, tais como: epilepsia, Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), Transtorno Obsessivo Compulsivo (TOC), Transtorno Opositor Desafiador (TOD), Transtorno alimentar restritivo/ evitativo, deficiência intelectual, depressão, ansiedade, distúrbios do sono, entre outros. Possuem ainda maior probabilidade em apresentar Altas Habilidades e Super Dotação do que uma pessoa neurotípica, o que se denomina de dupla excepcionalidade (American Psychiatric Association, 2014).

Quanto à realização do diagnóstico do TEA deve ser feita por médicos psiquiatras e neuropsiquiatras após avaliação comportamental com terapias de cunho investigativo realizadas por uma equipe multiprofissional (psicólogo, fonoaudiólogo, terapeuta ocupacional). Na fase infantil, a anamnese dos pais e um relatório da escola também são considerados para somar aos dados de sondagem, assim como a realização de exames de imagem e cariótipo, como o *Brainstem Auditory Evoked Response* (BERA), para identificar a existência de outras comorbidades associadas ou para descartar a possibilidade de disfunções auditivas em resposta à queixa constante da criança autista não atender quando é chamada.

Após o laudo, inicia-se o tratamento que é multidisciplinar por meio de terapias, sendo o uso de medicação recomendado, em alguns casos. Atualmente, a terapia mais indicada é *o Applied Behavior Analysis* (ABA), que em português foi

traduzido como “Análise do Comportamento Aplicada”. Além do ABA, existem outras intervenções comprovadamente científicas que contribuem para diminuição dos comportamentos ditos como inapropriados do espectro autista, aumento do repertório social e melhora na qualidade de vida: *Treatment and Education of Autistic and Communication Related Handicapped Children* (TEACCH), o modelo Denver, o modelo *Developmental, Individual Difference* (DIR-Floortime), *Relationship-based Model,* o *Picture Exchange Communication System* (PECS) e o *Pivotal Response Treatment* (PRT) (Brites; Brites, 2019).

As pessoas com o transtorno do espectro autista, independente do seu nível de suporte e comprometimento neurológico, precisam não somente de acompanhamento e terapias, apesar de serem fundamentais para o seu desenvolvimento, necessitam também serem incluídas de forma integral na sociedade, garantindo-lhes acesso à educação, à cultura, à saúde, ao lazer, à participação política e ao trabalho de forma digna, acolhedora e com respeito às suas diferenças.

2.2 Mitos, capacitismo e desafios das pessoas com deficiência em relação ao potencial humano

A definição de deficiência foi construída e estigmatizada ao longo dos anos a depender da sociedade e do período histórico, indo desde a acepção de castigo à ideia de divindade, sendo fator de exclusão e segregação a partir da noção do corpo e sua modelagem. Os significados dados ao corpo ao longo da história disciplinam o fisiológico e materializam a corporeidade a partir da subordinação a uma ideologia imposta por instituições educacionais, políticas, culturais, sociais e religiosas. Sob essa ótica, o corpo perpassa por convenções que ditam uma dualidade de símbolos antagônicos determinando aquilo que é belo ou disforme, normal ou defeituoso, certo ou errado, sagrado ou profano (Rodrigues, 2006).

Dessa maneira, a construção social da compreensão do corpo tem inúmeras abordagens no contexto antropológico, nas ciências sociais e humanas, conforme Rodrigues (2006, p. 62), o corpo é “pouco mais que uma massa de modelagem à qual a sociedade imprime formas segundo suas próprias disposições: formas nas quais a sociedade projeta a fisionomia do seu próprio espírito”. No mesmo

sentido Maluf (2001, p. 91) afirma que “Em diversas sociedades, a noção de corpo não é delimitada pelo corpo físico ou biológico, estendendo-se para além deste”.

Foucault (2002) expõe que o conceito de anormalidade se materializou com base na definição de normalidade, fazendo um contraponto de comportamentos e características esperados. Na mesma linha de pensamento, Di Marco (2020) considera que o corpo sem deficiência é o modelo para se designar o que seria um corpo com deficiência, sendo nada mais do que uma construção ideológica da sociedade.

> A afirmação da diferença para mim é a existência de uma outra diferença, não há como eu me diferir a partir de um igual. Se algo é considerado diferente, o outro também é. O problema são as diferentes valorações das diferenças, os discrepantes níveis de ordem que um corpo, por ser considerado diferente da regra, compõe. A ideia do normal tange essa captura que há em relação a falsa simetria que se dá ao comparar corpos. É uma ideia binária de melhor e pior, mais forte e mais fraco, sendo que não existe uma lei universal que encontre um padrão de corpo, porque ele é variante (Di Marco, 2020, p. 19).

À vista disso, corpo e mente ambíguo/dissente/variante/atípico/com deficiência, seja qual for a diversidade, se apresenta como alteridade ao padrão construído pela sociedade, como um marcador de diferença que aprisiona indivíduos em um imaginário social de mitos relacionados à incapacidade, ineficiência e infantilidade, violentando direitos e a dignidade, destacando-se que “essa violência nem sempre é física, ela perpassa por valores subjetivos que se originam muitas vezes no seio familiar com o excesso de cuidado e superproteção, por vezes cobrados pela sociedade” (Pereira; Chahini, 2024, p. 7).

Nesse sentido, Le Breton (2012, p. 50) faz a seguinte ratificação:

> O corpo estranho se torna corpo estrangeiro e o estigma social funciona então com maior ou menor evidência conforme o grau de visibilidade da deficiência. O corpo deve ser apagado, diluído na familiaridade dos sinais funcionais. Mas, com a simples presença física, o ‘deficiente’ físico ou o ‘louco’ perturbam a regularidade fluida da comunicação. Proibindo o próprio corpo, eles suscitam o afastamento bastante revelador da atitude de nossas sociedades para com a corporeidade.

Somente a partir do século XVI, quando a medicina abrange o âmbito da deficiência, ela deixa de ser vista a partir de fundamentos religiosos e sobrenaturais e passa a ser vista como algo biológico, sujeito a tratamento. No século XVII se inicia o movimento higienista com a criação de hospitais terapêuticos, mas, que na verdade, visavam excluir da sociedade aqueles que eram tidos como anormais, doentes ou com alguma deficiência aparente. Apenas no século XIX começam a ser criados programas de reabilitação global para as pessoas com deficiência, sob influência da

filosofia humanista e da Revolução Industrial, período em que cresceu o número de pessoas mutiladas em guerras e em acidentes de trabalho sofridos nas indústrias (Schewinsky, 2004).

Assim, é importante esclarecer que, em 1993 a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Decreto nº 914, de 6 de setembro de 1993), no art. 03º determinou a deficiência como:

> I – deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
> II – deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;
> III – incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (Brasil, 1993a).

Para melhor entendimento da categoria, faz-se necessário ainda estabelecer as classificações das deficiências, definidas no artigo 4º da referida Política:

> I – deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
> II – deficiência auditiva – perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis;
> III – deficiência visual – acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;
> IV – deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas;
> V – deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências (Brasil, 1993a).

Nas últimas décadas, modelos teóricos sobre deficiência foram estabelecidos na literatura para se compreender as mudanças no modo que ela vem sendo vista pela coletividade. O primeiro é o modelo médico, que entende a deficiência a partir do prisma biológico como uma anormalidade ou incapacidade que precisa ser curada para se ajustar à sociedade, no entanto, esse modelo e seus termos, não foram bem vistos pelas pessoas com deficiência, pois as reduzia à noção individual de problema que devia ser controlado pelos profissionais de saúde O segundo modelo é

o social e teve origem a partir de movimentos sociais de pessoas com deficiência no Reino Unido na década de 1970, quando se estabeleceu um novo paradigma com esse público passando a ser vistos então sob o olhar das ciências sociais, como indivíduos que precisam ser incluídos na sociedade de forma respeitosa, considerando as diferenças como parte da diversidade humana. Em 2001, a Organização Mundial da Saúde propõe o modelo biopsicossocial, incorporando aspectos dos dois modelos anteriores, visando a necessidade de cuidados com a saúde e a importância dos direitos sociais, onde o foco deixa de ser a corporeidade, e sim, as condições de saúde e participação social (Mota; Bousquat, 2021; Pinto, 2015).

Dessa forma, a pessoa autista, ou com qualquer outra deficiência, busca progredir e galgar espaços na sociedade com dignidade e respeito, assim como qualquer pessoa sem deficiência, entretanto, se deparam com inúmeros desafios oriundos do processo histórico-cultural onde foi alicerçada sua identidade, em um ciclo de percalços e estigmas (Carvalho; Carvalho, 2023).

Nessa via, o reconhecimento do indivíduo de forma singular e não a partir de um diagnóstico contribui para o combate ao capacitismo, entendido aqui como preconceito, subestimação e desvalorização das pessoas com deficiência, podendo ser uma ação direta ou disfarçada, fundada no entendimento equivocado que as pessoas com deficiência não são capazes ou merecedoras de ter uma vida plena. O capacitismo pode se apresentar por meio de falas estruturais e atitudes inconscientes e espontâneas que estigmatizam e naturalizam o preconceito contra esses indivíduos, além de atingir o cognitivo, a autoestima, confiança e a disposição afetiva destes.

Di Marco (2020) assinala com muita propriedade esse conceito tendo em vista que é um homem com deficiência, branco e *gay*, como ele mesmo se autodefine e descreve em suas produções sobre suas vivências pessoais, onde afirma que:

> Capacitismo é a opressão e o preconceito contra pessoas que possuem algum tipo de deficiência, o tecido de conceitos que envolve todos que compõe o corpo social. Ele parte da premissa da capacidade, da sujeição de corpos deficientes em razão do sem deficiência. Acredita que a corporalidade tange à normalidade, a métrica, já o capacitismo não aceita um corpo que produza algo fora do momento ou que não produza o que acreditam como valor. Ele nega a pluralidade de gestos e de não gestos, sufoca o desejo, mata a vontade e retira, assim, a autonomia dos sujeitos que são lidos como *deficientes* (Di Marco, 2020, p.18).

A lógica capacitista hierarquiza e aprisiona corpos em um arcabouço de opressão que também opera interseccionalmente com outros marcadores sociais,

como cor da pele, gênero, religião, idade e classe social, pois a sociedade tende a visualizar esses atributos antes do ser humano, em um processo de “devir” e não “ser” humano (Botelho; Costa, 2022). Manifesta-se também quando há negação ou atitudes que dificultem o acesso a direitos, oportunidades e acessibilidade para as pessoas com deficiência.

Campbell (2008) define o capacitismo como uma atitude que distingue e desclassifica as pessoas com deficiência, baseando-se em uma avaliação pré-concebida e depreciativa da sua capacidade corporal e/ou cognitiva. Com base nesse pensamento, a autora também baliza para a existência de uma corponormatividade compulsória, que se fundamenta no pressuposto de corpos iguais, coloca as deficiências e diferenças como algo desprezível e culpabiliza a própria pessoa por sua disfunção.

Para Foucault (2021), a discriminação e a opressão contra pessoas com deficiência são uma forma de controle e disciplina social, pois ao invés de serem tratadas como sujeitos com capacidades e habilidades próprias, são geralmente versadas como indivíduos sem competência, sem aptidão, marginalizados socialmente. O preconceito e a coerção exercem poder por meio de uma série de mecanismos disciplinares e estruturas sociais que valorizam o corpo e a mente normativos, e silenciam aqueles considerados como incapazes e abaixo dos padrões ideologicamente impostos.

De acordo com Sassaki (2010), os principais motivos que constituem as barreiras de exclusão das pessoas com deficiência na sociedade são classificados em arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal. E de todas essas barreiras, as atitudinais são as maiores, pois envolvem todo um conjunto de práticas, valores e historicidade a nível individual e coletivo e marcam determinantes fulcrais no contexto laboral.

> É bem sabido que atitudes culturais não são mudadas através de decretos ou leis infraconstitucionais; portanto, assegurar a contratação com observância dos percentuais fixados na lei 8.231/91 não é suficiente para garantir a plena e satisfatória inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. O imenso desafio é a inclusão da pessoa com deficiência, em especial, do autista, por sua potencialidade e não pelo atributo da deficiência que possui, com a quebra do paradigma, encarada como uma oportunidade de aprendizado, para todos aqueles envolvidos direta ou indiretamente nesse processo (Silva, 2013, p. 95).

Assim, a pessoa autista é atravessada de diversas formas excludentes, vivenciando desafios e barreiras segregativas, refletindo diretamente na supressão

dos seus direitos básicos como acesso ao trabalho, à arte, à política, à cidadania, à educação e outros, afastando-as de oportunidades de uma vida comum. As dificuldades enfrentadas pelos autistas começam pelo fato de sua deficiência nem sempre ser identificada de imediato como as deficiências físicas, fazendo com que sejam julgadas de forma errônea pela sociedade e com que tenham que provar a todo instante sua deficiência com crachás e outros documentos de identificação. Carvalho e Carvalho (2023, p.10) relatam que muitas pessoas pensam que “o autismo possui cara, corpo, e um jeito específico de ser e agir, o que não é verdade, afinal o Espectro Autista é amplo, complexo e cada autista é, portanto, único”.

A depender do nível de suporte, as dificuldades de inclusão no âmbito do trabalho se diferenciam, ficando maiores à proporção que se intensifica o espectro. As pessoas de nível 01 e nível 02 de suporte por terem um nível de passabilidade maior, vivem em um dilema constante, de um lado comprovar que têm uma deficiência para assegurar seus direitos e de outro demonstrar que têm capacidade para realizar diversas tarefas. Já aquelas com nível 03, raramente têm alguma oportunidade laboral, especialmente no Brasil, onde as condições são precárias desde o processo educacional, base de preparação para o mundo do trabalho.

Logo, a inclusão, a conquista por espaços, oportunidades e lugar de fala nos diversos ambientes, como educação e mercado de trabalho, tem sido um grande desafio para esse público. Segundo Sassaki (2010) a inclusão é um processo em que a adaptação deve ser da sociedade, promovendo e equiparando oportunidades para as pessoas com deficiência. O referido autor reflete sobre a importância de diferenciar integração de inclusão, pois, para ele, a segunda é muito mais do que dar a oportunidade, é garantir que a oportunidade seja alcançada e efetivada com a acessibilidade necessária.

Na mesma linha de pensamento, Di Marco (2020, p. 25-26) afirma que a “Inclusão é possibilitar, de modo efetivo, oportunidades iguais e acesso a bens e serviços sociais”. Ele também dialoga com a diferença dos conceitos de integração e inclusão, relata que a ideia de integração disfarça a segregação de pessoas, pois as coloca no mesmo nível das sem deficiência sem se preocupar com as suas diferenças, ou seja, sem considerar as suas capacidades próprias, fazendo com que o sujeito tenha que se adaptar ao meio e não o contrário. O referido autor, enquanto pessoa com deficiência, considera ainda, do seu lugar de fala, que a criação de espaços específicos para as pessoas com deficiência exclui a naturalização de corpos

divergentes nos locais e priva as pessoas da convivência plena com a diversidade: “Não é necessário criar categorias especiais para nós, é preciso fazer com que todos os espaços sejam acessíveis para nós”.

Então, Botelho e Costa (2022, p. 33) ressaltam sobre a importância de “compreender, dentro da ramificação TEA, de que forma a legislação deve auxiliar para que se faça inclusão e promoção social, ao revés do traçado histórico do ser discriminado e excluído das oportunidades de expressão da cidadania”. Essa afirmação vai ao encontro de uma forma de compensação pelo histórico de preconceito e supressão das pessoas com deficiência na sociedade, na tentativa de equilibrar as oportunidades, colocando-as em um patamar de dignidade e direitos igual a todo e qualquer cidadão.

2.3 Direitos Humanos e Políticas Públicas para as pessoas com TEA

Nesta subseção abordam-se os principais marcos legais para as pessoas com deficiência, enfatizando aquelas que abrangem os autistas. Assim, o ponto inicial na história da legislação protetiva que marca a conquista de direitos e ordenamento jurídico dessa categoria é a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, uma vez que assinalou sobre a importância da dignidade enquanto princípio fundamental (Organização das Nações Unidas, 1948).

Segundo a Declaração em seu primeiro artigo “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.” Logo em seguida, o direito à igualdade é ressaltado no seu Art. 7º quando estabelece que “Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação” (Organização das Nações Unidas, 1948). Assim, os direitos humanos reconstruíram conceitos relacionados à dignidade de grupos discriminados, ao implementar condições para o exercício da cidadania, estabelecendo o respeito às diferenças e o reconhecimento de uma sociedade multidiversa.

Em 1975 a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes elaborada pela Organização das Nações Unidas (ONU), foi mais específica quanto ao direito à dignidade humana das pessoas com deficiência, focando na necessidade da garantia de proteção desse público, conforme o Art. 2º:

> As pessoas deficientes têm o direito inerente de respeito por sua dignidade humana. As pessoas deficientes, qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica, antes de tudo, o direito de desfrutar de uma vida decente, tão normal e plena quanto possível (Organização das Nações Unidas, 1975).

A Constituição Federal Brasileira de 1988 vem ratificar sobre a igualdade de direitos afirmando no Art. 5º que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]”. No Art. 24º, inciso XIV, assinala ainda a “proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência”, enquanto competência de legislação da União, Estados e do Distrito Federal (Brasil, [2020]).

No entanto, essa igualdade substancial que é explanada no ordenamento jurídico é questionada em uma sociedade onde as oportunidades não consideram a diversidade de capacidades dos corpos e mentes divergentes, que segrega, discrimina, julga pela aparência e se fundamenta em um sistema meritocrático capacitista. Botelho e Costa (2022, p. 36) fazem a seguinte reflexão sobre essa igualdade preconizada pela Constituição Federal:

> [...] acredita-se que para se materializar a igualdade, não se está diante da necessidade de apenas formalizar direitos, mas sim, e principalmente, de materializar os direitos, dentre os quais, pela representação ampla da sociedade, determinar-se-á as formas pelas quais ser diferente deixará de ser antônimo de ter espaço social, cuja instrumentalização proporcionará status de cidadania.

Sobre a dignidade humana, os respectivos autores afirmam que está ligada à noção de cidadania como pressuposto inicial para sua concretude, e assim, a definem como:

> [...] mola propulsora dos direitos do homem, sem a qual, não serão amparados os direitos de “ser cidadão”, o que, embora transpareça sinônimo, não o é, pois o primeiro [cidadania], só existirá a partir do momento em que tiver o espaço traçado pelo segundo [dignidade humana], ou seja, a dignidade da pessoa humana é o instrumento que capacita o sujeito à busca da inclusão social, é o fato motor que impulsiona à cidadania (Botelho; Costa, 2022, p. 26).

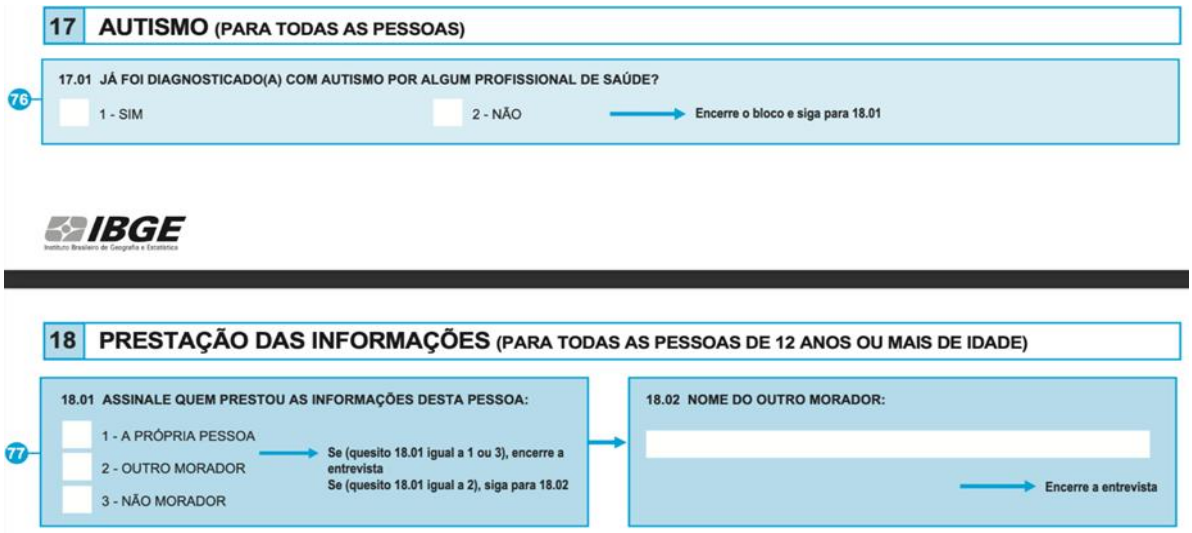
Desse modo, alcançar de fato todas as garantias que permeiam o direito à igualdade corresponde primeiramente a uma obrigação jurídica do Estado em formular e implementar políticas públicas e ações afirmativas que assegurem a sobrevivência física do indivíduo e contribuam com a promoção da cidadania e inclusão ativa, assim como também é uma obrigação de toda sociedade buscar informações e eliminar barreiras de exclusão. Isso significa que a proteção do mínimo existencial se soma à

implementação de ações que tornem viável a inclusão das pessoas com deficiência em todos os âmbitos sociais, permitindo a acessibilidade integral, garantia à educação inclusiva, à capacitação profissional e à disponibilização de tratamento adequado.

Nesse sentido, percebe-se que legalizar a igualdade como princípio fundamental para o ser humano é insuficiente para dissipar a marginalização de grupos considerados como minoria, apesar de contribuir para difusão de uma doutrina que estimula a mudança social e o combate ao preconceito estrutural. O que materializa a igualdade são as ações afirmativas por meio de políticas inclusivas implementadas no âmbito público e privado, é a aplicabilidade das leis, assegurando o bem-estar e equilíbrio de oportunidade a todos na sociedade (Silva, 2013).

Para criação dessas políticas faz-se necessário ordinariamente conhecer esse público, onde estão, quantos são, qual o seu perfil. Entretanto, até o fechamento deste estudo, esses dados ainda são desconhecidos a nível de Brasil de forma precisa, pois o Censo Demográfico de 2022[6], que foi o primeiro a incluir esse tema na sua pesquisa, ainda não os divulgou. Neste Censo, foi colocada a seguinte pergunta sobre o tema, “Já foi diagnosticado(a) com autismo por algum profissional de saúde?”, conforme figura 1:

Figura 1 – Pergunta sobre autismo no Questionário de Amostra do Censo Demográfico 2022



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2022).

[6] Em 2019, a Lei nº 13.861, resultado da luta e reinvidicação das própria comunidade autista brasileira, determinou a inclusão do tema para o Censo de 2020 (Brasil, 2019) que foi realizado somente entre 2022 e 2023 devido à pandemia de COVID-19 e por questões orçamentárias do governo federal. Cf. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2022).

Apesar de o questionário demográfico ter apenas essa pergunta sobre o transtorno, a mesma permite o cruzamento dos dados sobre o autismo com outras informações do questionário, sendo possível assim traçar o perfil das pessoas autistas de acordo com seu sexo, idade, cor ou raça, local de residência, faixa de renda, estrutura da residência, acesso a serviços básicos, etc., permitindo conhecer melhor em que condições essa parcela da população brasileira está vivendo (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2022).

O censo possui dois tipos de questionário, o Básico e o Questionário de Amostra (mais detalhado), no qual a pergunta sobre autismo está inserida e foi aplicado em 11% dos domicílios do país (cerca de 8,5 milhões de residências aproximadamente), sendo uma amostra considerada estatisticamente válida (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2022). Após a finalização do tratamento desses dados, será possível, pela primeira vez, ter um retrato da população com TEA no Brasil. Acredita-se que esse resultado é uma grande conquista para a comunidade autista brasileira e poderá servir de base para o avanço no desenvolvimento de políticas públicas mais inclusivas em prol de maiores oportunidades para estes indivíduos.

Por conseguinte, destaca-se que a Constituição Federal previu em seu Art. 22 o Benefício de Prestação Continuada (BPC), que foi assegurado posteriormente pela Lei Orgânica de Assistência Social (Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993) (Brasil, 1993b) e regulamentado pelo Decreto nº 1.744, de 8 de dezembro de 1995. O benefício garante o pagamento de um salário mínimo por mês à pessoa com deficiência e à pessoa idosa (a partir dos 65 anos), que comprove não possuir meios para prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família. É intransferível, individual, não dá direito ao décimo terceiro, dura enquanto os critérios para concessão perdurarem e não gera pensão por morte (Brasil, 2022a). Este benefício se estende às pessoas com TEA por serem consideradas com deficiência desde que estejam dentro dos critérios de recebimento.

Quanto à Lei de Cotas (Lei nº 8.213, de 24/07/1991), percebe-se que traz uma grande contribuição para a inserção das pessoas com deficiência na esfera privada, pois estabelece a obrigatoriedade de uma quantidade mínima de vagas a serem preenchidas por esse público nas empresas (Brasil, 1991a). Entretanto, essa lei só passou a contemplar as pessoas com TEA após sua categorização legal,

enquanto pessoa com deficiência pela Lei Berenice Piana em 2012. A reserva das vagas deve ser feita conforme especificação do Art. 93:

> Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:
> I - até 200 empregados 2%;
> II - de 201 a 500 ..... 3%;
> III - de 501 a 1.000 ..... 4%;
> IV - de 1.001 em diante. 5%
> (Brasil, 1991a).

Na esfera pública, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que trata do Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União, garantiu em seu Art. 5º, §2º, a reserva de 20% das vagas dos concursos públicos para esse público em cargos com atribuições compatíveis com a sua deficiência. No Art. 98 é concedido horário especial ao servidor com deficiência sem ônus salarial, sendo direito estendido a qualquer servidor que tenha filho, cônjuge ou dependentes com deficiência (Brasil, 1991b).

O sistema de cotas é uma forma de tentar diminuir a diferença de toda uma história de exclusão, visando garantir que as pessoas com deficiência sejam inseridas no mercado de trabalho, mesmo que de forma obrigatória, como afirma Ribeiro (2020, p. 62), “cotas são uma forma de equilibrar a balança que sempre foi desigual”. Estipular reservas para ingresso das pessoas com deficiência é uma forma de contribuir para seu acesso ao trabalho, mas não necessariamente de inclusão, pois para isso é preciso também garantir meios para que essas pessoas assumam cargos compatíveis com sua capacidade formativa, tenham respeitados seus limites e ofertado condições para que sejam incorporadas de forma incondicional.

Em 2015 foi criada a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015) também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, “[...] destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania” (Art. 1º). Essa lei trouxe avanços relevantes, pois estabeleceu diretrizes para questões referentes à acessibilidade, educação, trabalho e combate ao preconceito.

Além disso, é válido mencionar que tornou expresso no Art. 88º que a discriminação contra a pessoa com deficiência é crime, com pena de reclusão de até 05 anos (Brasil, 2015). Esse Estatuto constituiu um novo conceito de integração total,

pontuando sobre a mudança de perspectiva na denominação da pessoa com deficiência, assinalada no Art. 2º:

> [...] Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Brasil, 2015).

Alguns direitos emergiram a partir da criação desse Estatuto, sendo alguns mais popularizados e outros desconhecidos pela maioria da sociedade ainda, a destacar: vaga diferenciada em estacionamentos públicos e privados; prioridade nas filas, no recebimento da restituição do imposto de renda e em diversos outros atendimentos; direito a acompanhante com permanência integral em hospitais; direito ao trabalho em igualdade de oportunidades; espaços adaptados em ambientes culturais, de esporte e de lazer; transporte público acessível e inclusivo; eliminação de barreiras arquitetônicas em espaços públicos e privados; direito a recursos para facilitar a comunicação, como legendas, audiodescrição e intérprete; fomento à tecnologia assistiva.

Outro destaque para o Estatuto da Pessoa com Deficiência foi a designação do auxílio inclusão (Art. 94º), regulamentado somente em 2021 pela Lei 14.176, de 22 de junho de 2021. Esse auxílio tem por objetivo incentivar a pessoa com deficiência que recebe o Benefício de Prestação Continuada a se inserir no mercado de trabalho formal, pois prevê o pagamento de meio salário mínimo a este beneficiário, desde que atenda aos seguintes critérios (Brasil, 2021):

a) Ter deficiência grave ou moderada;
b) Conseguir um emprego formal com remuneração inferior a 02 salários mínimos;
c) Rendimento familiar per capita igual ou inferior a ¼ do salário mínimo;
d) Tiver recebido ao menos uma parcela do BPC nos últimos 05 anos;
e) Inscrição no Cadastro Único (CadÚnico)[7];
f) Estar com o cadastro de pessoa física (CPF) regular.

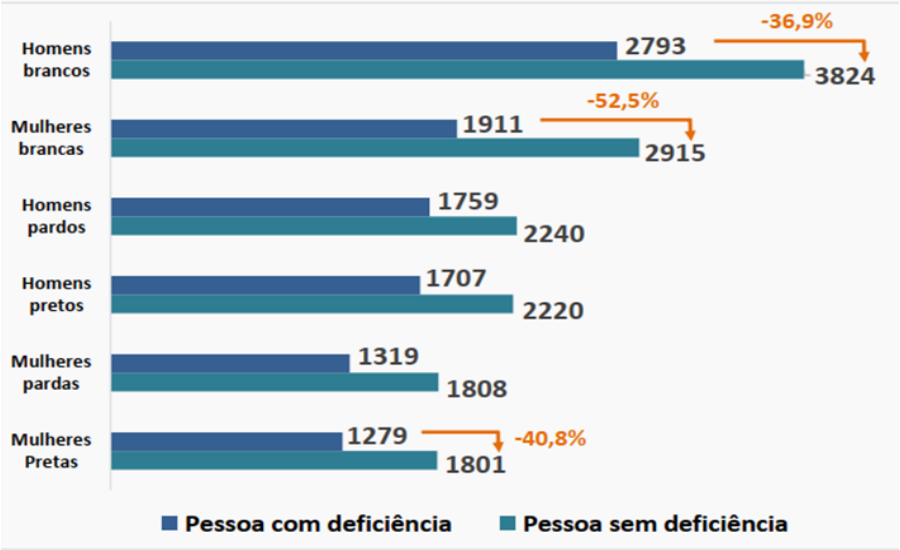
Ao ser contemplada com o auxílio inclusão a pessoa deixa de receber o BPC, mas, se perder o emprego, volta a recebê-lo sem precisar passar por perícia novamente,

[7] "O CadÚnico é instrumento de coleta, processamento, sistematização e disseminação de informações, com a finalidade de realizar a identificação e a caracterização socioeconômica das famílias de baixa renda que residem no território nacional", conforme o art. 2º do Decreto nº 11.016, de 29 de março de 2022 (Brasil, 2022b).

o que seria uma forma de diminuir a preocupação do indivíduo em não ficar sem renda, caso saia do emprego. Esse auxílio é uma estratégia para incentivar as pessoas com deficiência a ingressarem no mercado de trabalho, já que a maioria dos cargos ofertados para eles são de baixa remuneração e não compensam a dificuldade de deslocamento, preconceito e demais barreiras enfrentadas, fazendo com que o BPC seja uma opção de renda mais confiável e garantida (Botelho; Costa, 2020).

Os dados da PNAD 2022 sobre a média do rendimento das pessoas com deficiência em 2022 confirmam que seu rendimento médio mensal é baixo (R$ 1.860), consoante com os cargos secundários que são ofertados na maioria das vezes para esse público. Já para aqueles sem deficiência, a média salarial encontrada é 44,6% superior chegando a R$ 2.690. Este fato pode contribuir para desestimular esses indivíduos com deficiência na busca por um trabalho e/ou continuar nele (Instituto Brasileiro de Estatística, 2023). A disparidade salarial é ainda mais destoante quando observado o marcador social de etnia e gênero[8], reafirmando o BPC como um benefício salvaguarda para esse público. O Gráfico 1 da PNAD 2022, subsidia essa referência quanto à questão de etnia:

Gráfico 1 – Rendimento médio real, do trabalho principal, habitualmente recebido por mês, pelas pessoas com 14 anos ou mais de idade, por sexo, cor ou raça e existência de deficiência – Brasil – 2022 (R$)



Fonte: Instituto Brasileiro de Estatística (2023).

[8] As discussões sobre a categoria de gênero, especialmente entre as pessoas com deficiência, ainda são um grande tabu na sociedade, que não percebem esse público como pessoas capazes a desenvolverem sua sexualidade de forma ativa e diversa (Di Marco, 2022; Pereira; Chahini, 2024).

De acordo com o Gráfico 1, o maior rendimento médio mensal dos brasileiros em 2022 é do homem branco sem deficiência (R$ 3.824). Em segundo lugar com maior rendimento é da mulher branca sem deficiência (R$ 2.915) e em terceiro do homem branco com deficiência (R$ 2.793). Percebe-se que entre os homens, o homem preto com deficiência é o que tem a menor renda (R$ 1.707), e a mulher preta com deficiência é a que tem a menor renda comparada a qualquer outra categoria (R$ 1.279). Nessa conjuntura, entende-se que o preconceito é interseccional e assim agravado quando se soma com outros parâmetros marginalizados historicamente pela sociedade, como as questões de ordem racial.

Em se tratando de leis específicas para pessoas com TEA, é de fulcral relevância a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 que trata da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, também conhecida como Lei Berenice Piana (Brasil, 2012). Essa legislação, além de classificar o espectro autista como deficiência para efeitos legais, determinou diretrizes e prerrogativas que contribuíram para o avanço significativo da proteção social e legal das pessoas com TEA, estabelecendo os seguintes direitos:

> Art. 3º São direitos da pessoa com transtorno do espectro autista:
> I - a vida digna, a integridade física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade, a segurança e o lazer;
> II - a proteção contra qualquer forma de abuso e exploração;
> III - o acesso a ações e serviços de saúde, com vistas à atenção integral às suas necessidades de saúde, incluindo:
> a) o diagnóstico precoce, ainda que não definitivo;
> b) o atendimento multiprofissional;
> c) a nutrição adequada e a terapia nutricional;
> d) os medicamentos;
> e) informações que auxiliem no diagnóstico e no tratamento;
> IV - o acesso:
> a) à educação e ao ensino profissionalizante;
> b) à moradia, inclusive à residência protegida;
> c) ao mercado de trabalho;
> d) à previdência social e à assistência social (Brasil, 2012).

A Lei Berenice Piana também determinou o direito a acompanhante especializado na escola para aqueles que comprovarem necessidade e estabeleceu a criação da Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (CIPTEA), que tem por objetivo facilitar a identificação da pessoa autista para que ela possa acessar seus direitos com mais agilidade (Brasil, 2012). A CIPTEA foi sancionada pela Lei nº 13.977, de 8 de janeiro de 2020, ficando conhecida como Lei Romeo Mion (Brasil, 2020).

Outros direitos específicos para as pessoas com TEA já estabelecidos no Brasil previstos por outras legislações foram: desconto de 80% em passagem aérea para acompanhante da pessoa autista (Resolução nº 280, de 11 de julho de 2013 da Diretoria da Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC)) (Brasil, 2013); e prioridade no atendimento aos pais ou responsáveis de crianças e adolescentes com o transtorno nos órgãos públicos, estabelecimentos comerciais e instituições financeiras (Lei nº 11.911, de 31 de março de 2023, do estado do Maranhão) (Maranhão, 2023).

Para esse público faz-se necessário ainda, e de forma urgente, ampliar as políticas de assistência voltadas para os adultos no espectro e tirá-los da invisibilidade, pois a maioria das ações existentes são voltadas para o público infantil, como se esse transtorno tivesse começado a existir há pouco tempo, deixando os autistas adultos sem amparo e suporte em diversas áreas da vida (Aydos, 2017; Leopoldino; Coelho, 2017; Salgado, 2014).

Esse cenário traz diversos prejuízos para esses indivíduos, principalmente aqueles que tiveram o diagnóstico tardio[9], dificultando seu acesso a um acompanhamento médico terapêutico adequado e impactando diretamente no desenvolvimento cognitivo. Impedimentos de ordem financeira se destacam na sociedade brasileira como um elemento que pode atrasar o diagnóstico e o tratamento, devido seu valor elevado e difícil acesso pela rede pública (Botelho; Costa, 2020; Carvalho; Carvalho, 2023; Martins; Nogueira; Oliveira, 2023). A intervenção precoce é muito importante para que o indivíduo acometido possa alcançar melhores resultados e reduzir as caracteristicas autísticas, pois durante os primeiros anos de vida o ser humano possui uma maior elasticidade cerebral, período essencial para introdução terapêutica (Carvalho; Carvalho, 2023; Grandin; Panek, 2015; Lacerda, 2017).

Entende-se neste estudo que incluir é um dever de todos, uma forma de considerar qualquer indivíduo como cidadão legítimo. Uma sociedade em que a inclusão é respeitada, é uma sociedade com justiça social, onde as diferenças são

---

9 O diagnóstico tardio do TEA acontece geralmente com pessoas nível 1 de suporte e pode trazer inúmeras consequências negativas para vida. Crescem se sentindo diferentes dos outros sem entender o motivo e sendo vistas como esquisitas, estranhas e cheias de mania pela família e sociedade em geral. Muitas vezes acabam desenvolvendo depressão, ansiedade e até mesmo tendências suicidas – estima-se que entre 7,3 a 15% da população com comportamento suicida é de autistas (Oliveira; Maia, 2022). A maioria desses adultos só recebem o diagnóstico de transtorno quando vão procurar tratamento para depressão e outras mazelas relacionadas à saúde mental, acabando por descobrir que estão no espectro, quando entendem a fonte das comorbidades para às quais foram buscar o auxílio inicial (Carvalho; Carvalho, 2023).

aceitas como algo natural, parte do movimento humano, onde o acesso a direitos inclusivos pode contribuir para maior dignidade e qualidade de vida de indivíduos que necessitam de acessibilidade, suporte diário e acompanhamento especializado (Santos, 2020; Silva, 2013). Conforme Carvalho e Carvalho (2023, p. 50):

> [...] pois é através da normalização da diversidade que pessoas com autismo – sendo pessoas com deficiência – deixarão de ser vistas como meras 'cotas' a serem cumpridas e preenchidas por respeito à legislação para ser vistos como trabalhadores funcionais os quais podem realizar suas funções com zelo mediante os arranjos necessários a serem feitos para viabilizar o exercício das atividades designadas

Entretanto, sabe-se que os desafios enfrentados pelas pessoas autistas como o capacitismo, as barreiras atitudinais e pensamentos estruturais não são mudados apenas com legislações e execução de práticas pontuais. É preciso ir além. É preciso reverberar estratégias efetivas, elaborar leis sólidas, conscientizar a sociedade e garantir a implementação de ações afirmativas para que todas as pessoas com deficiência tenham acesso aos seus direitos, ressaltando-se nesta pesquisa, o acesso ao mercado de trabalho, a ser explanado na seção seguinte.

3 MERCADO DE TRABALHO: historicidade no contexto da pessoa com deficiência

O trabalho teve significados distintos ao longo da história. Durante muito tempo o trabalho servia apenas para a manutenção biológica do ser humano e se desempenhou sob a forma de coleta, de trabalho extrativo, pesca, caça e o pastoreio. No mundo grego e romano, o trabalho não era reconhecido com dignidade sendo uma atividade delegada aos escravos, pois o tempo deveria ser dedicado ao intelecto e à política pelos cidadãos nobres. Na Idade Média, quando a escravidão começou a dar espaço para servidão, o trabalho continuou sendo visto como uma atividade penosa e desprezada, não realizada pela burguesia, sem menor reconhecimento social. A partir da Revolução Industrial, com o capitalismo emergente durante o século XVIII, o trabalho foi cunhado com outra dimensão, atribuindo-lhe um valor a partir da divisão social do trabalho (Di Matteo; Rodrigues, 2023; Marx, 2008; Silva, 2013).

Marx (2008) reflete sobre o significado do trabalho como vertente fundamental para o indivíduo, parte da construção identitária que transforma a sua realidade em uma nova maneira de sociabilidade. Ele enfatizava o papel social do trabalho, apresentando-o como o fator que diferencia a natureza dos seres humanos da natureza dos animais, pois é através do trabalho que os homens produzem seus meios de vida e o modo de sua vivência em sociedade. O que os indivíduos são depende, acima de tudo, do modo como produzem as condições materiais de sua existência.

Para Marx (2008), o trabalho, ação do homem sobre o meio em que vive, produz aquilo que atenda às necessidades postas, é o termo mediador necessário entre os homens e a natureza e a condição na qual os homens se apresentam e se relacionam com o mundo, transformando-o e descobrindo ao mesmo tempo as maneiras de se extrair da natureza as vantagens e condições para a sua existência:

> Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando, assim, sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. Desenvolve as potencialidades nela adormecidas e submete ao seu domínio o jogo das forças naturais (Marx, 2008, p. 211).

Na visão de Marx (2008), a força de trabalho é uma mercadoria peculiar e, como toda mercadoria, tem um valor que é determinado pelo tempo de trabalho

necessário à produção, portanto, também reprodução. Enquanto valor, a força de trabalho representa determinada quantificação necessária à produção dos meios de subsistência para manutenção do homem em seu estado de vida habitual.

Com a reestruturação capitalista insurgida no século XX, configura-se mundialmente um novo cenário relacionado à concepção de trabalho, de cunho neoliberal, assinalado pelas privatizações, redução do Estado, abertura ao capital internacional, consumo exacerbado, alienação e flexibilização do mercado. No Brasil, este novo padrão iniciou-se na década de 1970 com a crise do *Welfare State* que tinha base material no modelo de produção fordista (produção em larga escala) e a na lógica taylorista (pautada pela hierarquia e especialização) no tocante à organização do trabalho. A partir de então, o modelo japonês toyotista (que, por sua vez, buscou a plasticidade e variedade na gestão e produção), passou a influenciar o sistema produtivo e se adaptou melhor à crise do capital vivenciada naquele período (Antunes, 2021; Cavalcante, 2001; Rosa, 2014; Sá; Barbosa, 2002).

Essas mudanças no contexto de produção serviram à reestruturação do sistema capitalista e não favoreceram a ampliação da justiça social e nem a redução das desigualdades no mundo. Pelo contrário, a expropriação do homem, a desregulamentação do trabalho e as exigências subjetivas do indivíduo como a competitividade, individualidade, polivalência e padronização de comportamentos, ficaram mais eminentes, passando a importar cada vez mais “a capacidade produtiva do trabalho” (Silva, 2013, p. 68).

Para a abordagem psicológica, o trabalho é uma afirmação da identidade humana e tem função de status perante a sociedade. Ocupa um importante espaço na coletividade, pois as pessoas organizam sua vida em torno da sua atividade profissional. Rotinas, compromissos, relacionamentos e demais atividades ocupacionais são estruturadas conforme as exigências do trabalho. Geralmente quando conhecemos alguém as perguntas mais comuns são “Onde você trabalha?” ou “O que você faz?”, e a partir de então a pessoa passa a ser vista conforme o papel profissional que desempenha (Di Matteo; Rodrigues, 2023).

O trabalho inicia seu ciclo nos primeiros anos da formação educacional, uma vez que a escola visa preparar e certificar os indivíduos para conquistarem melhores espaços profissionais na fase adulta. Desde cedo, a sociedade impõe a escolha da carreira, seja por meio da preparação para futuro ingresso na universidade, pela alternativa a um curso técnico ou ainda pelo incentivo ao empreendedorismo.

Assim, o trabalho vai permeando a vida do homem, ocupando a maior parte do seu tempo.

Nesse sentido, o trabalho não é apenas uma forma de o homem garantir sua subsistência através de alguma atividade física ou intelectual remunerada, é um meio de realização pessoal e de construção da identidade pelo qual transforma suas relações e se entende enquanto sujeito pertencente a um grupo social. Para Silva (2013, p. 74) “O trabalho assegura condições de sobrevivência à pessoa humana, possibilita a vida independente, traz a autonomia e o bem-estar daquele que se encontra empregado, em um mercado cada vez mais exigente”. Desse modo, Ribeiro (2020, p. 52) faz a seguinte afirmativa:

> O acesso para o mercado de trabalho é condição para dignidade humana da maioria da população do mundo, uma vez que somente por meio da venda da sua mão de obra (seja por meio de relação empregatícia, seja por meio de mera prestação de serviço) é possível obter os recursos necessários a uma existência digna e a uma integração social dinamizada.

O trabalho pode ser compreendido de diversas formas a depender da sua natureza (manual, intelectual ou artístico), do seu setor econômico (primário, secundário, terciário ou quaternário) ou ainda com base na relação do emprego, descrito da seguinte maneira, conforme Lima (2021):

a) Trabalho formal: caracteriza-se pela existência de um vínculo empregatício, de remuneração pré-estabelecida, direitos trabalhistas e regulamentação legal;
b) Trabalho informal: atividade econômica exercida sem a existência de um vínculo formal e sem amparo legal;
c) Profissional liberal: exerce uma profissão de nível técnico ou superior de forma independente, cuja formação lhe permite essa condição, devendo ser regulamentada pelo Conselho profissional da sua área;
d) Trabalhador autônomo: aquele que trabalha de forma independente, prestando serviços a pessoas físicas ou jurídicas;
e) Trabalho voluntário: atividade laboral que ocorre de maneira espontânea e sem recebimento de pagamento, geralmente está relacionada a causas solidárias;
f) Empregado doméstico: é um tipo de trabalho formal e assalariado que não pode gerar lucro para seu contratante e possui uma legislação específica de proteção aos seus direitos;

g) Empreendedorismo: envolve a criação e gestão do seu próprio negócio de produtos ou serviços, gerando renda, lucro e oportunidades de emprego.

Todavia, a entrada no mercado de trabalho na atualidade, seja qual for a relação de emprego de forma geral, apresenta inúmeras barreiras e tem sido, segundo Chahini (2010, p. 37),

> [...] uma tarefa exaustiva para todos, deficientes e não deficientes. Mas as exigências feitas à pessoa com deficiência é muito mais rigorosa, pois é necessário que elas possuam uma excelente preparação para o exercício da função a ser desempenhada, além de boa qualificação.

Assim as considerações sobre empregabilidade contextualizam-se no cenário da reprodução da força de trabalho sob o capitalismo. A atual conjuntura apresenta um panorama de acirramento neoliberal onde o mercado de trabalho é competitivo e exige cada vez mais atributos e polivalência da sua mão de obra, excluindo as pessoas que tem alguma limitação ou deficiência. Essa exclusão se configura principalmente nas seguintes situações: oferta de cargos com baixos salários para esses indivíduos; falta de acessibilidade, adaptação e outros suportes no ambiente de trabalho; ausência de estímulos empregatícios; estigmas relacionados a capacidade; falta de informação e conscientização dos empregadores e gestores; insatisfação dos empregadores em ceder horário flexível e investir em tecnologias assistivas e acessibilidade arquitetônica; inexistência de oportunidades de crescimento profissional; falta de apoio da família (Botelho; Costa, 2022; Carvalho; Carvalho, 2023; Di Matteo; Rodrigues, 2023; Leopoldino, 2015; Silva, 2013).

Quanto mais aparente a deficiência, maior a exclusão, independentemente de sua capacidade e formação profissional, uma vez que são julgadas por padrões de beleza e perfectibilidade ideológicas estabelecidos pela sociedade. Nesse sentido, Silva (2013, p. 103) expõe o seguinte:

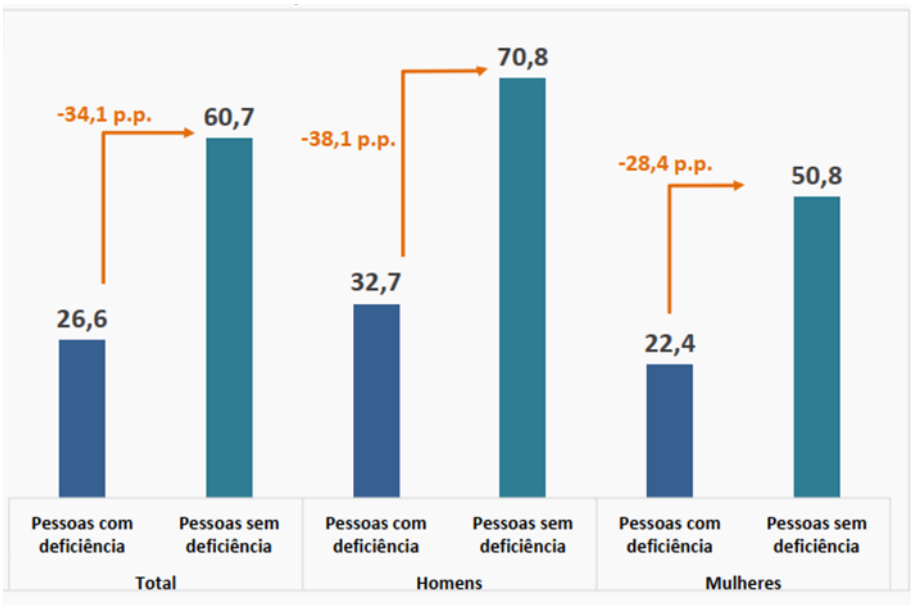
> Contudo, percebe-se que, corriqueiramente, as empresas já determinam os cargos que serão ocupados – os mais baixos na pirâmide organizacional, devido ao estigma de pouca qualificação – e limitam os tipos de deficiência, relacionados aos quadros funcionais, que muitas vezes são as mais leves. Portanto, o que se destaca não são as habilidades do candidato, mas a deficiência que possui.

Tal fato pode acarretar impactos negativos de ordem psicossocial na vida desses indivíduos, como a perda do papel social de trabalhador, diminuição do poder aquisitivo, agentes estressores, perda de autonomia, diminuição de oportunidades de socialização e crescimento pessoal, sentimento de inutilidade, baixa autoestima,

crises de identidade e sentido de vida, frustração, depressão, entre outras debilidades relacionadas à saúde mental (Di Matteo; Rodrigues, 2023).

No Brasil pode-se verificar o desenho dessa exclusão ao se observar os dados da PNAD 2022. De acordo com a pesquisa, o país possui 18,6 milhões de pessoas com deficiência de 02 anos ou mais de idade, o que corresponde a 8,9% da população brasileira, sendo que desse total 17,5 milhões estão em idade de trabalhar[10], porém, apenas 26,6% possuíam alguma ocupação no ano de 2022. No Gráfico 2, pode-se analisar esses dados por idade e sexo (Instituto Brasileiro de Estatística, 2023):

Gráfico 2 – Ocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade por sexo e existência de deficiência, Brasil – 2022



Fonte: Instituto Brasileiro de Estatística (2023).

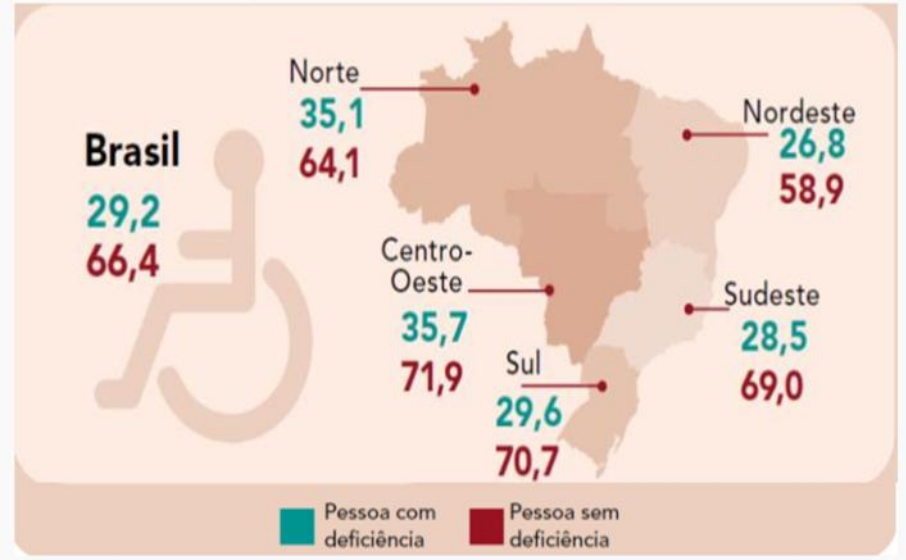
Segundo a PNAD, verificamos que a ocupação das pessoas com deficiência é 34,1% menor do que as sem deficiência. Essa diferença se agrava entre

[10] Para melhor entendimento dos dados da PNAD 2022 é importante esclarecer alguns conceitos que utilizaram na realização da pesquisa. "**População com idade de trabalhar**: pessoas com 14 anos ou mais de idade. **Pessoas ocupadas na semana de referência**: pessoas que nesse período trabalharam pelo menos 1h completa em trabalho remunerado ou não. Ou que tinham trabalho remunerado do qual estavam temporariamente afastadas nessa semana. **Pessoas desocupadas na semana de referência:** pessoas sem trabalho ocupação nessa semana que tomaram alguma providência efetiva para consegui-lo no período de referência de 30 dias e que estavam disponíveis para assumi-lo na semana de referência ou aquela que estavam aguardando iniciar trabalho em período inferior a 4 meses" (Instituto Brasileiro de Estatística, 2023, p. 21).

o gênero masculino (38,1% a menos dos homens com deficiência estão ocupados em relação aos sem deficiência), sendo uma diferença maior do que no gênero feminino (a diferença ocupacional é de 28,4% a menos para aquelas com deficiência). A PNAD 2022 não apresentou dados referentes a outros gêneros, o que não permite avaliar esse marcador social de forma mais ampla.

Sobre a taxa de participação na força de trabalho[11], dos 17,5 milhões de pessoas com deficiência em idade de trabalhar, 5,1 milhões estavam dentro da força de trabalho e 12,4 milhões estavam fora, conforme distribuição a seguir no território brasileiro (Figura 2):

Figura 2 – Taxa de participação na força de trabalho por existência de deficiência – Brasil e Grandes Regiões 2022



Fonte: Instituto Brasileiro de Estatística (2023).

Com base nesses dados, podemos inferir a nível de Brasil que 29,2% de pessoas com deficiência estão inseridas na respectiva taxa enquanto 66,4% das pessoas sem deficiência, ou seja, mais que o dobro estão dentro dessa taxa de participação na força de trabalho. Quando se observa por região, verifica-se que a quantidade das pessoas com deficiência é sempre menor, destacando-se a região Sul com maior diferença (41,1%) e a região Norte com menor diferença (29%). Esses

[11] "**Taxa de participação na força de trabalho:** percentual do número de pessoas na força de trabalho (pessoas ocupadas e desocupadas na semana de referência) em relação ao número de pessoas em idade de trabalhar" (Instituto Brasileiro de Estatística, 2023, p. 21).

resultados da PNAD mostram um mapa da exclusão no país com recorte na categoria trabalho, mas, apesar de ser um direito conforme já explicitado, esses indicadores apontam para necessidade de políticas e ações efetivas que viabilizem de forma concreta a inclusão laboral desse público.

É importante mencionar que muitas pessoas com deficiência não estão procurando emprego porque recebem o Benefício de Prestação Continuada. Mesmo com a existência do Auxílio Inclusão que visa incentivá-las nessa integração, têm receio de perder o benefício, uma vez que não conhecem o Auxílio ou não confiam garantia de retorno, caso fique desempregado (Botelho; Costa, 2022). Então, se levarmos em consideração o número de pessoas com deficiência fora da força de trabalho (pessoas que não trabalham e não estão procurando emprego) a taxa de pessoas com deficiência sem emprego é maior do que os dados apresentados pela PNAD de 2022 (Instituto Brasileiro de Estatística, 2023).

Muitas empresas, apesar de adotarem programas específicos de contratação de pessoas com deficiência e implementarem a Lei de Cotas, não se preparam para a adaptação desses profissionais e os recebem de qualquer maneira, sem implementarem a acessibilidade e o suporte que precisam, não materializando assim uma inclusão real. No serviço público, a situação não é muito diferente. Botelho e Costa (2022, p. 71-72) apontam “o estresse, cansaço, sobrecarga de atividades, dificuldade de adaptação à vida laboral e pessoal, ambiente turbulento, desmotivação, estrutura física precária, sentimento de desvalorização com a raça, carga horária inadequada” como principais dificultadores relacionados à baixa qualidade de vida no trabalho para esses indivíduos.

A gestão de Recursos Humanos da instituição empregadora, seja pública ou privada, tem um papel fundamental na busca da concretização de uma série de práticas assistivas, a fim de almejar a superação das barreiras. É necessário que “seja isenta de qualquer prejulgamento, pois, assim, será capaz de estender o leque de contratações, tornando a empresa cada vez mais inclusiva, ampliando as oportunidades de acesso das pessoas com autismo” (Silva, 2013, p. 103), e com outras deficiências também.

Nesse sentido, é importante destacar que as políticas públicas inclusivas, além de contribuírem para integração de todas as pessoas com deficiência nos diversos espaços da sociedade, colaboram também para a mudança de ideologias relacionadas a estigmas e preconceitos culturalmente enraizados de forma estrutural

na coletividade, desmistificando a imagem de indivíduos frágeis e incapazes (Carvalho; Carvalho, 2023). Cooperam ainda para fortalecer práticas concretas do plano jurídico-legal e difundir o empoderamento dos corpos e mentes dissidentes.

Por isso, é mais que necessário adequar os espaços e instrumentos de trabalho assim como ambientar o contratado com deficiência e toda a equipe, almejando uma integração total no espaço laboral. A inclusão deve ser considerada em todas as fases produtivas, na abertura de vagas, seleção, contratação, exercício de atividades, até a aposentadoria (Aydos, 2017; Botelho; Costa, 2022; Carvalho; Carvalho, 2023; Leopoldino; Coelho, 2017).

3.1 Relação educação-trabalho

O conhecimento e a educação se transformam em meio a competição de objetos mercantilizados e são colocados como elementos centrais (e quase exclusivos) de superação da desigualdade social. Assim, a qualificação de trabalhadores é um projeto de desenvolvimento nacional em um âmbito neoliberal, dotado de discurso social e subordinado, onde o regime de acumulação flexível exige um trabalhador capacitado com o domínio de conhecimentos múltiplos (Antunes, 2021).

Nesse sentido, o debate sobre a relação do emprego/desemprego com a instrução e especialização precária do trabalhador surge a partir da crise do capital gerada pelo esgotamento do *Welfare State* na década de 1970 que, por sua vez, trouxe reflexos negativos na economia mundial, impondo a necessidade da criação de novos paradigmas tecnológicos e econômicos (Antunes, 2021).

Em 1948 a Declaração Universal dos Direitos Humanos determinou a educação como um direito do ser humano e que deve fortalecer princípios relacionados ao respeito às diferenças, conforme artigo 26:

> 1. Todo ser humano tem direito à instrução. A instrução será gratuita, pelo menos nos graus elementares e fundamentais. A instrução elementar será obrigatória. A instrução técnico-profissional será acessível a todos, bem como a instrução superior, está baseada no mérito.
> 2. A instrução será orientada no sentido pleno do desenvolvimento da personalidade humana e do fortalecimento do respeito pelos direitos do ser humano e pelas liberdades fundamentais. A instrução promoverá a compreensão, a tolerância, entre todas as nações e grupos raciais ou religiosos e coadjuvará as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz.
> 3. Os pais têm prioridade de direito na escolha do gênero de instrução que será ministrada a seus filhos (Organização das Nações Unidas, 1948).

A Constituição Federal (1988) vem ratificar esse direito, conforme preconizado no artigo 205 sobre a educação: “direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.” (Brasil, 2020). Oliveira (2009) observa que há duas compreensões básicas sobre o sistema educacional. A primeira decorre de uma orientação econômica-produtiva através do desenvolvimento de competências para o trabalho, pelo regime de acumulação flexível. A segunda decorre da perspectiva histórica e de luta pela ampliação da educação como direito.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, por sua vez, se apresenta como principal legislação da educação brasileira, pois organiza e regulamenta a estrutura e o funcionamento do sistema educacional em todo o país com base nos princípios estabelecidos na Constituição Federal. Para o alunado com deficiência a referida lei estipula a “educação especial”, que é uma modalidade “oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação” (artigo 58). Assegura ainda que quando houver necessidade, esse público deverá ter apoio especializado para atender suas demandas (artigo 58, §1º) (Brasil, 1996).

É importante salientar que a definição de educação especial estabelecida na LDB não está atrelada a um sistema separado de ensino, mas sim a todo conjunto de serviços que devem ser ofertados para incluir os alunos com necessidades específicas de aprendizagem em virtude de alguma deficiência ou transtorno (Lacerda, 2017).

Assim, “a educação inclusiva se caracteriza como uma política de justiça social, e, portanto, deve congregar todas as pessoas excluídas dos diferentes sistemas sociais, incluindo aquelas com necessidades educacionais especiais” (Chahini, 2010, p. 27). A referida autora explana que o movimento de inclusão no contexto educacional envolve um conjunto de esforços que abrange diversos atores que precisam estar articulados nesse processo, sob a perspectiva de uma mudança social, conforme expressa:

> As instituições de ensino, conjuntamente com os seus profissionais, devem buscar operacionalizar um ensino de qualidade que dê respostas às necessidades educacionais de seus alunos. Desta forma, para que o paradigma da inclusão se consolide é necessária a operacionalização de vários aspectos como a eliminação de barreiras arquitetônicas e atitudinais,

> principalmente as atitudes sociais de todos que fazem parte do meio acadêmico e das próprias famílias das pessoas com deficiência (Chahini, 2010, p. 52).

Para os alunos autistas, o processo educacional é um desafio singular devido às suas particularidades neurológicas, cognitivas, motoras, sensoriais e todas as características que fazem parte do espectro. Um dos principais traços do transtorno que contribui para comprometimento no aprendizado está relacionado à função executiva, conforme Santos (2020, p. 124), “Essa função apresenta-se muito alterada nos alunos com TEA e, quanto mais grave o quadro, mais grave a inflexibilidade”.

Há também uma dualidade de estigmas relacionado a esse público. De um lado o preconceito que são menos capacitados que as pessoas neurotípicas, de outro, o mito que todas são superdotadas gerando uma expectativa que vai para além do imaginário. As especificidades de aprendizado dos estudantes com TEA, devido às suas peculiaridades comportamentais, estão relatadas no próprio Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais:

> Em crianças pequenas com transtorno do espectro autista, a ausência de capacidades sociais e comunicacionais pode ser um impedimento à aprendizagem, especialmente à aprendizagem por meio da interação social ou em contextos com seus colegas. Em casa, a insistência em rotinas e a aversão à mudança, bem como sensibilidades sensoriais, podem interferir na alimentação e no sono e tornar os cuidados de rotina extremamente difíceis (p. ex., cortes de cabelo, cuidados dentários). As capacidades adaptativas costumam estar abaixo do QI medido. Dificuldades extremas para planejar, organizar e enfrentar a mudança causam impacto negativo no sucesso acadêmico, mesmo para alunos com inteligência acima da média. Na vida adulta, esses indivíduos podem ter dificuldades de estabelecer sua independência devido à rigidez e à dificuldade contínuas com o novo (American Psychiatric Association, 2014, p. 57).

Para Santos (2020, p. 125), a maior dificuldade desses discentes no ensino educacional é que eles estão em sala de aula sem o suporte que de fato necessitam, conforme explana:

> [...] é que ele está presente na sala de aula regular – apenas está presente – mas não está interagindo, crescendo ou se desenvolvendo, por falta de apoio pedagógico e de práticas alternativas para seu engrandecimento e para a construção da leitura e escrita. Ou, o problema também se apresenta quando o aluno com autismo está na escola especial, mas não constrói conhecimentos indispensáveis a sua inclusão e promoção social, cultural e educacional.

Dessa maneira, os alunos com autismo necessitam de uma base curricular, base esta que deve ser adaptada de forma não linear, sendo indispensável a implementação de estratégias transversais que contribuam para superar suas fragilidades e que promovam o desenvolvimento dos seus interesses e potencialidades (Carvalho; Carvalho, 2023). Essas adaptações curriculares são

fundamentais, pois permitem maior conhecimento sobre esse alunado, a exemplo, possibilita saber sobre o histórico do aluno (aspectos familiares, sociais e clínicos), assim como seus limites, interesses e potencialidades relativos às aprendizagens escolares, comportamentais, sociais e de comunicação (Santos, 2020).

Nesse sentido, destaca-se o Plano Educacional Individualizado (PEI) que é uma ferramenta utilizada para trabalhar com alunos com necessidades peculiares, especialmente aqueles com TEA e AH/SD. Esse plano leva em consideração as características de aprendizado próprias desse aluno, com vistas a facilitar o seu processo de ensino-aprendizagem e tem como base legal o Art. 59º, inciso I da LDB o qual afirma que rede de ensino deverá assegurar a estes discentes “currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específicos, para atender às suas necessidades” (Brasil, 1996).

Outro ponto relevante no tocante à inclusão de alunos com TEA é que a lei Berenice Piana assegura “Em casos de comprovada necessidade, a pessoa com transtorno do espectro autista incluída nas classes comuns de ensino regular, nos termos do inciso IV do Art. 2º, terá direito a acompanhante especializado” (Art. 3º, parágrafo único) (Brasil, 2012). Esse direito é válido tanto para escolas particulares quanto públicas. Quando a lei foi publicada, não ficou definido exatamente quais seriam as atribuições desse acompanhante, no entanto, o Decreto nº 8.368, de 2 de dezembro de 2014 (que regulamentou a lei Berenice Piana) foi mais específico ao se referir a esse profissional recomendando no Art. 4º, §2º, que sua função seria de “apoio às atividades de comunicação, interação social, locomoção, alimentação e cuidados pessoais” (Brasil, 2014).

Existe também a figura de um outro profissional importante ao alunado autista, o Atendente Terapêutico (AT), que deve ser um profissional da área de saúde, especializado em ABA, de preferência que faça parte da equipe multidisciplinar de terapeutas que acompanha a criança em seu tratamento terapêutico. No contexto escolar, ele é responsável em dar suporte relacionado a questões pedagógicas, de habilidades sociais e de independência para o aluno. Porém, a escola não é obrigada em fornecer o AT, assim este deve ser articulado pela família com contratação particular ou por meio de plano de saúde.

Lacerda (2017, p. 87) cita mais um importante apoio para esses estudantes, um Analista do Comportamento (AC), profissional da área da Psicologia com

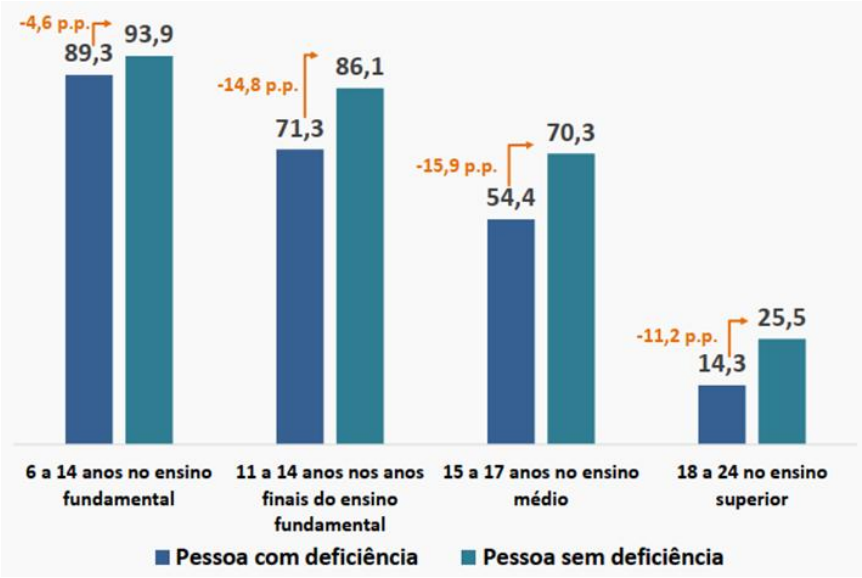
especialização em Análise do Comportamento (experimental e/ou aplicada), que seria responsável em preparar a adaptação do currículo do aluno, para que o AT aplicasse em sala de aula. Entretanto, o autor relata que há poucos AC no Brasil, fato que inviabilizaria essa proposta educacional. O autor afirma ainda que a realidade educacional é bem diferente da proposta pelas legislações, pois os professores geralmente não estão preparados para receber esse público “e a escola tateia em um território desconhecido” (Lacerda, 2017, p. 87). Segundo ele, o movimento educacional de inclusão é mal orientado, fundamentado no senso comum e em teorias “caseiras”, resultando em uma exclusão em massa:

> O fato é que, ano após ano, um enorme contingente de estudantes com autismo, por negligência ou obstrução de qualquer outra natureza, tem sido efetivamente excluídos das verdadeiras promessas da educação, que é o alcance de uma cultura geral e a autonomia integral do ser humano (Lacerda, 2017, p. 100).

Quanto ao acompanhante especializado, o que se observa na prática é a sua escassez nas escolas públicas. São frequentes denúncias de mães e familiares nas redes sociais e jornais clamando aos órgãos competentes pela inclusão dos seus filhos com TEA que ficam desassistidos no ambiente escolar pela falta desses profissionais. Em relação aos atendentes terapêuticos, os planos de saúde colocam uma série de burocracias para autorizar sua liberação e muitas vezes é necessário entrar com liminar para conseguir esse direito. Logo, vê-se que a alternativa de pagar com contratação direta um AT, é a opção mais garantida de um profissional para dar suporte a esse estudante, algo que tem custo financeiro elevado, sendo privilégio de uma restrita parte das famílias que possui filhos no espectro.

Dados da PNAD 2022 demonstram a omissão na inclusão das pessoas com deficiência no contexto educacional brasileiro, conforme verifica-se no Gráfico 3 (Instituto Brasileiro de Estatística, 2023):

Gráfico 3 – Taxa de frequência escolar líquida[12] ajustada das pessoas de 6 a 24 anos de idade, por grupo de idade, segundo a existência de deficiência – Brasil – 2022



Fonte: Instituto Brasileiro de Estatística (2023).

Analisando o gráfico 3, constata-se que a porcentagem das pessoas com deficiência que frequentam a escola dentro da idade esperada é menor do que as sem deficiência em todas as faixas etárias, sendo a maior diferença entre 15 a 17 anos (ensino médio) onde a taxa é 15,9% menor. No nível superior, observa-se que apenas 14,3% da população com deficiência entre 18 a 24 anos consegue atingir esse patamar, o que pode influenciar negativamente nas oportunidades de trabalho com melhor remuneração. Percebe-se, então, que o sistema educacional brasileiro absorve de maneira precária as pessoas com deficiência e suas necessidades e dificuldades específicas e individuais, o que afeta diretamente a sua formação para o trabalho, apesar de a própria LDB estabelecer no Art. 2º, § 2º que “a educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social” (Brasil, 1996).

Logo, comparando a taxa de frequência escolar líquida (Gráfico 3) com a taxa de ocupação (Gráfico 2), vê-se que em ambos os dados relacionados às pessoas com deficiência é sempre menor do que as sem deficiência. Logo, se o nível de escolaridade está diretamente ligado com as oportunidades de emprego, esses dados

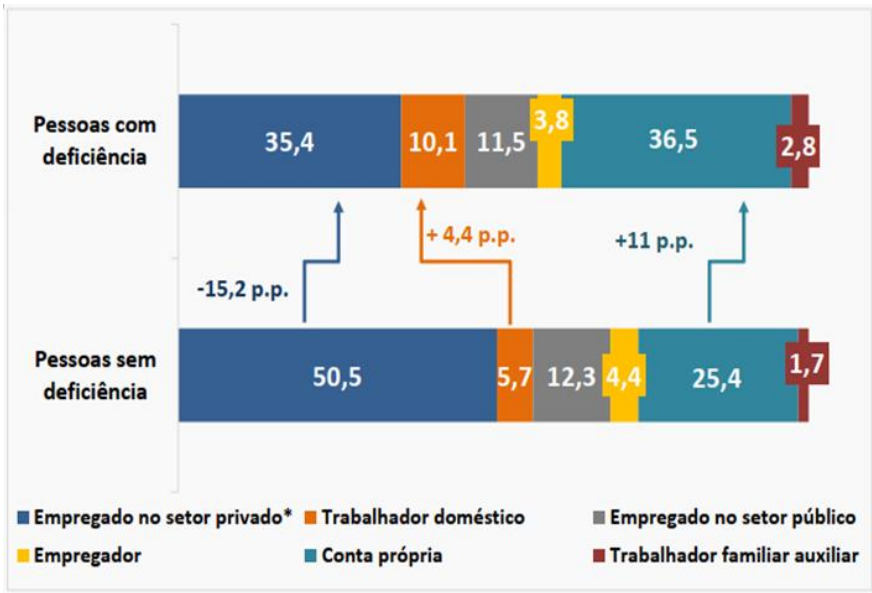
[12] “**Taxa ajustada de frequência escolar líquida**: percentual de pessoas que frequentam escola na etapa adequada à sua faixa etária e daquelas que já concluíram pelo menos esse nível, em relação ao total de pessoas da mesma faixa etária” (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023, p. 15).

complementam a justificativa sobre o baixo percentual de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois além do preconceito e capacitismo, apresenta-se a necessidade de qualificação profissional a partir de uma educação consolidada, para atender não só a exigência mínima da maioria das empresas do nível fundamental completo, mas também para estarem aptas a realizar tarefas que exigem maior preparação e conhecimento .

O diálogo entre a educação escolar, formação técnica e profissionalização é fundamental para fortalecer as possibilidades de inclusão e ascensão profissional desses indivíduos, pois as lacunas e os entraves para sua empregabilidade começam na base educacional e afetam diretamente sua capacitação e qualificação para o trabalho.

Pode-se verificar ainda que os anos de estudo impactam diretamente no aumento da taxa de informalidade das pessoas com deficiência, onde o trabalho informal se apresenta como uma opção de geração de renda alternativa para aqueles que não conseguem oportunidades no mercado formal, conforme a Figura 3 da PNAD 2022 que mostra a distribuição das pessoas com deficiência nas esferas de contratação no Brasil:

Figura 3 – Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por existência de deficiência, segundo a posição na ocupação – Brasil – 2022



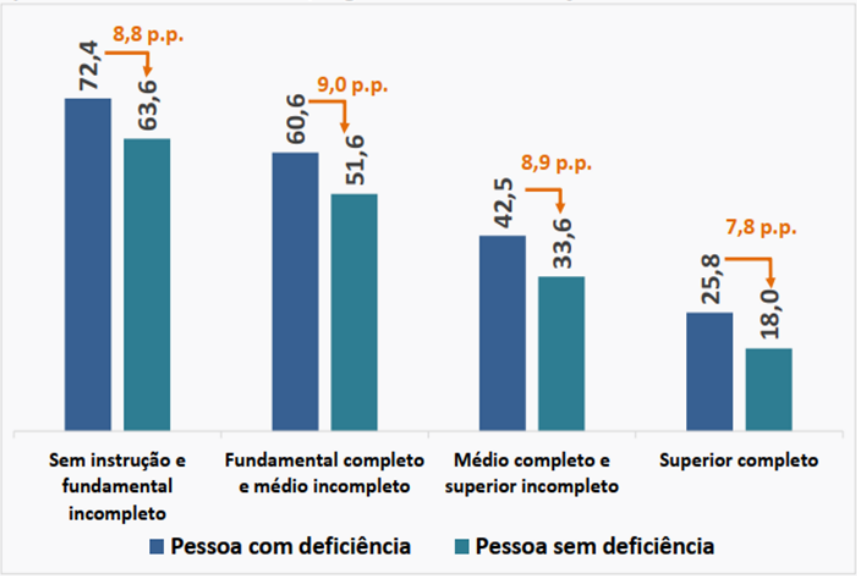
Fonte: Instituto Brasileiro de Estatística (2023).

Considerando tais dados, percebe-se que a principal forma da pessoa com deficiência se inserir no mercado de trabalho é por conta própria, chegando a 36,5% da ocupação. Ressalta-se que em relação aos dados sobre ocupação de maneira informal (trabalhador doméstico, conta própria e trabalhador familiar auxiliar), as pessoas com deficiência ficam na frente das sem deficiência, o que afirma este segmento como alternativa laboral de geração de renda, frente às dificuldades de empregabilidade desse público, baixo nível educacional, baixa qualificação profissional, pelo receio em perder o BPC ou por ser um meio de trabalho que pode ser mais gratificante financeiramente e confortável para suas limitações (Botelho; Costa, 2022).

No setor privado, as pessoas com deficiência chegam a 35,4% da ocupação, mas inferior 15,2% a ocupação das pessoas sem deficiência que marcam a porcentagem de 50,5%.

Cabe, assim, analisar os dados referentes à escolaridade desse público e entender sua relação com o trabalho informal, tendo como base a PNAD 2022 (Instituto Brasileiro de Estatística, 2023) (gráfico 4):

Gráfico 4 – Taxa de informalidade[13] das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por existência de deficiência, segundo nível de instrução – Brasil – 2022



Fonte: Instituto Brasileiro de Estatística (2023).

[13] **Taxa de Informalidade**: “pessoas em situação de informalidade em relação as pessoas ocupadas” (Instituto Brasileiro de Estatística, 2023, p. 24).

Verifica-se, então, que a taxa da informalidade ocupacional das pessoas com deficiência é maior do que das sem deficiência em todos os níveis de instrução. É importante mencionar que o trabalho informal não é visto aqui como um caminho negativo, desde que seja realizado por escolha e interesse e não como uma alternativa pelas dificuldades impostas no mundo do trabalho formal, uma vez que pode ser uma opção viável de renda e inclusão que atende às necessidades e valoriza as habilidades desses indivíduos, respeitando seus direitos e proteções legais. De acordo com Carvalho e Carvalho (2023, p. 53):

> O direito ao respeito engloba também a compreensão e a conscientização acerca da diversidade nas relações laborais e a necessidade – deveras relevante – de respeitar as pessoas com deficiência física, intelectual, sensorial ou com transtornos globais de desenvolvimento para que estas possam usufruir do direito ao trabalho e conquistar o acesso às garantias decorrentes – direta ou indiretamente – deste.

Assim deve ser possibilitado orientações, investimento em seu próprio negócio, desenvolvimento da sua autonomia e, consequentemente, geração de renda. De acordo com o Estatuto das Pessoas com Deficiência, parágrafo único, Art. 35º, “Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias” (Brasil, 2015).

Ressalta-se, então, que todas as políticas públicas precisam estar intrinsecamente ligadas à política de educação para que ela seja de fato inclusiva e para que as pessoas com deficiência possam sair desse patamar inferior às pessoas sem deficiência nos dados estatísticos de educação e trabalho. Para isso é necessário primeiramente que haja mudanças na educação brasileira, considerando e respeitando as diversidades, conforme Chahini (2010, p. 27) aponta que “O respeito à diversidade implica ressaltar que todo aluno tem seu ritmo próprio e é necessário garantir que todos tenham as mesmas condições de acesso ao conhecimento diversificado.” O ambiente e o currículo educacional devem ser adaptados, almejando atender a individualidade de cada aluno e, assim, garantir que recebam suporte para alcançar seu potencial máximo, promovendo sua inclusão integral, por meio de uma educação inclusiva concreta (Chahini, 2010).

Desse modo, compreende-se que a educação para ser inclusiva precisa garantir com rigor e eficiência todos os suportes dos seus alunos com necessidades

específicas, pois sem um apoio integral, esses discentes nunca terão condições de igualdade. Assim, Carvalho e Carvalho (2023, p. 110) complementam afirmando que:

> [...] ações governamentais articuladas para reduzir e, idealmente, extinguir as taxas de desemprego e exclusão laboral de pessoas com deficiência precisam estar umbilicalmente ligadas às políticas de educação inclusiva, pois, sem estas, pessoas com deficiência acabam por ter um padrão qualitativo de bases educacionais inferior ao de pessoas sem deficiência, resultando em dados alarmantes [...].

É fundamental a existência de um conjunto de ações e políticas interseccionais, uma vez que a historicidade de exclusão, invisibilidade e preconceito sofridas pelas pessoas com deficiência remetem sequelas de segregação ainda existentes na contemporaneidade. É necessário ainda ressignificar as instituições de ensino; qualificar os professores e toda equipe pedagógica; remover barreiras arquitetônicas e atitudinais; substituir mecanismos de discriminação por projetos que facilitem o processo ensino-aprendizagem e o respeito às diferenças.

Segundo Melo (2020, p. 64):

> A relação ensino e aprendizado na perspectiva da inclusão deve ser construída não apenas pelo professor e aluno, dias após dia, mas também com o auxílio e o acompanhamento de todas as esferas sociais, da família até as políticas públicas de governo. Essa é uma tarefa que deve compreender os vários atores sociais que, direta ou indiretamente, relacionam-se em menor ou maior grau de responsabilidades.

Nesse sentido, a inclusão das pessoas com TEA no sistema educacional também precisa de uma rede de apoio organizada e sistematizada com suporte tanto acadêmico como social e emocional, envolvendo gestores, professores, especialistas, colegas, os próprios estudantes e a família (Coutinho-Souto; Fleith, 2021). Para Santos (2020) a participação da família nesse processo é fundamental e exige a busca de apoio em outras esferas além do sistema formal de ensino, mas reconhece que essa busca demanda mais tempo e investimento financeiro, o que torna uma jornada de maior dificuldade para uma parcela da população brasileira, marcada pela vulnerabilidade social.

Portanto, considera-se que a formação educacional apesar de ser ponto de partida para a vida laboral, sendo a base fundamental para acesso e melhores oportunidades de emprego, não é autossuficiente para preencher todas as lacunas deixadas pelo processo histórico de exclusão desse público ao longo dos anos. É preciso a soma de outras políticas juntamente com a conscientização de toda sociedade, em um esforço conjunto para concretizar e respeitar os direitos já

adquiridos e lutar pela conquista de outros, valorizando as pessoas com deficiência como seres capazes, dignos e acima de tudo como iguais (Silva, 2013; Veras; Castro, 2021).

3.2 Trabalho e nuances no universo do TEA

A Declaração Universal dos Direitos Humanos descreve que o trabalho é direito de qualquer ser humano de forma digna, justa, sem distinção de remuneração, conforme Art. 23º:

> Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e a proteção contra o desemprego.
> 1. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
> 2. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
> 3. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção dos seus direitos (Organização das Nações Unidas, 1948).

A Lei Berenice Piana de 2012 deixou estabelecido o direito ao “acesso ao mercado de trabalho” (Art. 3º, inciso IV, alínea c) da pessoa com TEA (Brasil, 2012). Em 2015, o Estatuto da Pessoa com Deficiência veio somar com o direito à inclusão e igualdade no mercado de trabalho formal garantindo que:

> Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.
> § 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.
> § 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.
> § 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena (Brasil, 2015).

Entretanto, segundo Botelho (2021), estima-se que no Brasil 85% das pessoas com TEA estejam desempregadas. É um número expressivo, maior do que a taxa de pessoas com deficiência fora da força de trabalho que é de 70,8% (gráfico 2). Para as pessoas que estão no espectro, especificamente, a inclusão esbarra principalmente em questões relacionadas à falta de conhecimento da população sobre o que é o transtorno, pois os comportamentos peculiares dos autistas como os rituais rígidos, falas e atitudes fora dos padrões típicos, crises sensoriais, estereotipias,

sensibilidade excessiva a sons e luzes, entre outros, que podem ser vistos no ambiente laboral como algo “anormal”, “excêntrico”, gerando preconceitos e estigmas (Leopoldino, 2015).

Acontece, ainda, de o trabalhador autista omitir o diagnóstico e tenta imitar comportamentos de pessoas neurotípicas com o *masking* para serem aceitas, ou também, quando assumem o diagnóstico, precisam provar que são indivíduos capazes para serem selecionados, no momento em que concorrem a vagas que não estão incluídas no sistema de cotas para pessoas com deficiência. Ao adentrarem no emprego, podem ter dificuldades em se manter, conseguir cargos compatíveis com sua formação, se relacionar com a chefia ou equipe e sofrerem com cobranças e pressões por um comportamento que siga a normatividade imposta pela sociedade (Carvalho; Carvalho, 2023; Leopoldino, 2015; Silva, 2013).

A partir de uma revisão de literatura, Leopoldino e Coelho (2017) descrevem os principais impedimentos das pessoas com TEA em relação ao mercado de trabalho formal (Quadro 4):

Quadro 4 – Obstáculos das pessoas com Transtorno do Espectro Autista para inclusão no mercado de trabalho

(continua)

OBSTÁCULO	DESCRIÇÃO	REFERÊNCIAS
Preconceito de potenciais empregadores	Percepção negativa sobre o autista, considerando a contratação como uma obrigação legal que pode gerar o aumento de custos.	Robertson (2009), Wieren, Reid e Mcmahon (2008) e Silva (2013)
Discriminação por parte de colegas	Barreira atitudinal dos demais trabalhadores em integrar o autista ao ambiente de trabalho.	Orsmond *et al*. (2013)
Falta de suporte/ adaptação no trabalho	A satisfação e a produtividade do profissional autista dependem da adaptação de condições ambientais no trabalho – como a intensidade dos ruídos – e do suporte dos colegas de trabalho.	Parr e Hunter (2014) e Orsmond *et al*. (2013)
Oferta de vagas de baixa qualidade	Remuneração dos autistas é em média menor do que a de trabalhadores neurotípicos, a quantidade de horas trabalhadas é menor e não há panorama de crescimento profissional.	Seaman, Cannella-Malone (2016), Silva (2013), Roux et al. (2013)

Quadro 4 – Obstáculos das pessoas com Transtorno do Espectro Autista para inclusão no mercado de trabalho

(conclusão)

OBSTÁCULO	DESCRIÇÃO	REFERÊNCIAS
Falta de preparo vocacional	Dificuldade em proporcionar ao adolescente autista o conhecimento sobre a área em que deseja atuar no mercado de trabalho.	Hillier et al. (2007)
Falta de Formação Técnica/ Profissional	Lacunas na formação técnica que foram originadas em certos casos por falhas na inclusão prévia dos indivíduos com TEA no sistema educacional.	Gracioli e Bianchi (2014) e Toldrá (2009)
Falta de incentivos financeiros à contratação	O estímulo inicial à contratação destes trabalhadores pode ser uma contrapartida financeira oferecida pelo Estado à empresa.	Scott et al (2017) e Rosqvist e Keisu (2012)
Falta de efetividade da lei de cotas	Preferência dos potenciais empregadores em contratar trabalhadores com outras deficiências.	Dos Anjos et al. (2016), Silva (2013), Ribeiro e Carneiro (2009)

Fonte: Leopoldino e Coelho (2017, p. 147).

Dessa forma, percebe-se que os maiores obstáculos desse público para inclusão no mercado de trabalho estão concentrados em três principais pontos. O primeiro é encontrar cargos compatíveis com sua qualificação, questão essa que possui dois extremos: de um lado o nível da pessoa com TEA pode estar aquém do esperado para o cargo em virtude de atrasos cognitivos, de outras comorbidades associadas ou pelas lacunas deixadas pela educação brasileira não inclusiva; de outro lado, esses indivíduos podem ter uma maestria acima das competências da função ofertada devido ao hiperfoco ou altas habilidades e superdotação que apresentam.

O segundo ponto de maior objeção é o acesso ao emprego, onde encontram as barreiras iniciais relacionadas ao capacitismo e centradas na falta de conhecimento sobre a temática, discriminação, falta de vagas, inaplicabilidade da lei de cotas, além do fato de as empresas geralmente disporem cargos menos complexos e com menores salários, por considerarem esse público inapto e estarem preocupadas apenas em preencher as cotas.

Por fim, a terceira maior dificuldade está relacionada às atribulações para conseguirem se manter no emprego, pois os obstáculos evidenciam que a falta de suporte e discriminação atrapalham diretamente no desempenho e qualidade de vida no trabalho, podendo gerar desconforto, crises, desgaste emocional e empecilhos na

execução das atividades laborais e no relacionamento com os pares e chefia, além dos desafios que o próprio TEA já impõe, como as demandas sensoriais, a difuldade de socialização, de comunicação, rigidez na rotina e comportamentos estereotipados.

Assim, Ribeiro (2020, p. 75) destaca que o mercado de trabalho com sua exigência por resultados, acaba optando em absorver, na maioria das vezes, “aquelas pessoas cujas deficiências não afetem diretamente seu desempenho cognitivo nem, tampouco, seu relacionamento interpessoal”, o que deixa de fora as pessoas com TEA, especialmente aquelas nível 03 de suporte, cujas oportunidades são praticamente inexistentes. Quanto maiores são as necessidades de suporte, dificuldades de vida diária e mais características as pessoas autistas apresentarem, maiores serão as barreiras, não somente no mundo do trabalho, mas também na formação educacional, vida pessoal e em diversos outros aspectos.

Nesse sentido, Ribeiro (2020) assinala que:

> São inúmeros os fatores que levam à segregação das pessoas com deficiência do mercado de trabalho; para as pessoas com autismo, esses fatores parecem ganhar maior dimensão, especialmente porque as estereotipias e demais condições peculiares que o TEA traz, com destaque às limitações nos aspectos da interação, criam barreiras à inclusão laboral Ribeiro (2020, p. 75).

Di Matteo e Rodrigues (2023, p. 85) ratificam esse cenário quando afirmam que “[...] pessoas com deficiências físicas, auditivas e visuais têm maior chance no mercado de trabalho formal do que pessoas com deficiência intelectual e autismo”, pois são deficiências mais previsíveis, que exigem acessibilidade e suporte menos complexos, e não causam transtornos sociais e crises sensoriais no ambiente de trabalho.

No contexto do mercado privado, ressalta-se que desde o primeiro momento, na entrevista, as pessoas com TEA já começam sua jornada adversa tentando se encaixar em perfis estipulados pelas empresas que padronizam um modelo de profissional com atributos utópicos, difíceis até para pessoas sem limitações físicas ou cognitivas se encaixarem.

Todavia, a inclusão no mundo do trabalho das pessoas com TEA está diretamente ligada ao desenvolvimento dos direitos de equidade, geração de renda, aumento da autoestima e do reconhecimento como pessoas capazes e produtivas, além de produzir diversos benefícios para uma melhor qualidade de vida, acesso a outros espaços de interação social, satisfação pessoal e combate ao capacitismo (Silva, 2013).

Ressalta-se ainda que a contratação de pessoas com TEA pode apresentar algumas vantagens devido algumas caracteristicas autísticas que podem trazer potencialidade à produtividade econômica (Carvalho *et al*., 2023; Leopoldino; Coelho, 2017; Salgado, 2014; Silva, 2013). Para Di Matteo e Rodrigues (2023, p. 81) as principais vantagens são:

> Maior atenção aos detalhes, habilidades de memória, boa gestão de atividades repetitivas, ordenação de ambientes desorganizados, facilidade em seguir regras (gerando diminuição de atrasos e de pausas para conversas) e conhecimento profundo nas áreas de interesse são algumas das características que podemos encontrar em pessoas com autismo. Sendo assim, eles têm um funcionamento diferente que pode favorecer a inovação e as soluções 'fora da caixa'.

Com efeito, o processo de inclusão desse público no mercado de trabalho gera ganhos para todos os envolvidos, conforme referenciado a seguir (Botelho; Costa, 2022; Carvalho; Carvalho, 2023; Di Matteo; Rodrigues, 2023; Leopoldino; Coelho, 2017):

a) Os trabalhadores com TEA ganham autonomia, qualidade de vida, melhoram sua condição financeira e da sua família, aumentam suas chances de avançar em déficits de socialização, além de promover sua autoestima, pertencimento e empoderamento;
b) As empresas privadas ganham incentivos, melhoram sua imagem perante a sociedade e o mercado, têm mais oportunidades em cumprir com a legislação do preenchimento de cotas para pessoas com deficiência, aprimoram seu espaço laboral por meio da diversidade e ainda podem ter acesso a trabalhadores com qualidades pontenciais diferenciadas;
c) As instituições públicas acirram a competição para as vagas reservadas para as pessoas com deficiência efetivando mais servidores que podem somar com compromisso e inovação no serviço público e exercem sua cidadania com responsabilidade social;
d) O governo diminui gastos com benefícios de transferência de renda (como o BPC e o auxílio inclusão) e com a saúde pública (com recursos esses indivíduos poderão acessar a saúde privada), além de haver crescimento econômico nos indicadores de renda da população;
e) A sociedade, por sua vez, ganha com maior conhecimento sobre o tema diminuindo a desinformação e o capacitismo, desenvolve uma cultura de

respeito às individualidades e à neurodiversidade, percebendo cada vez mais a inclusão como um direito que deve ser praticado.

Em relação ao suporte que a pessoa com autismo pode precisar no ambiente laboral, Leopoldino e Coelho (2017) e Silva (2013), destacam os seguintes:

a) Existência de um local físico bem estruturado e organizado: um ambiente desorganizado, com muitas informações, luminosidade intensa e sons inadequados (barulho de ar condicionado antigo, ruídos externos, música ambiente, conversas distintas frequentes, móveis arrastados, entre outros) podem contribuir para sua desregulação emocional;
b) Mobiliário instalado em posições estratégicas: a ergonomia e a disposição do mobiliário em posições específicas podem auxiliar na concentração, produtividade e distanciamento de sons e luzes que possam atrapalhar seu equilíbrio cognitivo;
c) Apoio visual: o uso de imagens, anotações, comunicação escrita e descrição de tarefas e competências do cargo podem auxiliá-las a elaborarem sua rotina de tarefas, organizarem suas atividades e não perderem o foco;
d) Acessibilidade na comunicação: uso de Comunicação Aumentativa Alternativa (em caso de autistas não verbais) e comunicação clara e objetiva sem uso de metáforas são mecanismos fundamentais para facilitar o diálogo.

Carvalho e Carvalho (2023, p. 58) discorrem que “é imprescindível que haja adaptações espaciais, relacionais e funcionais” nas instituições empregadoras, e destacam como passo primordial a conscientização sobre o que é o transtorno do espectro autista em todo ambiente laboral e com todos os funcionários, incentivando o respeito e a inclusão em prol da neurodiversidade. Segundo os autores, sem esse incentivo, a adaptação dos profissionais que estão no espectro pode ser comprometida assim como sua produtividade e desempenho, pois sempre irão se sentir deslocados e desmotivados a trabalhar em um local onde não encontra suporte, acolhimento e respeito às suas particularidades. Desse modo, os autores asseguram que:

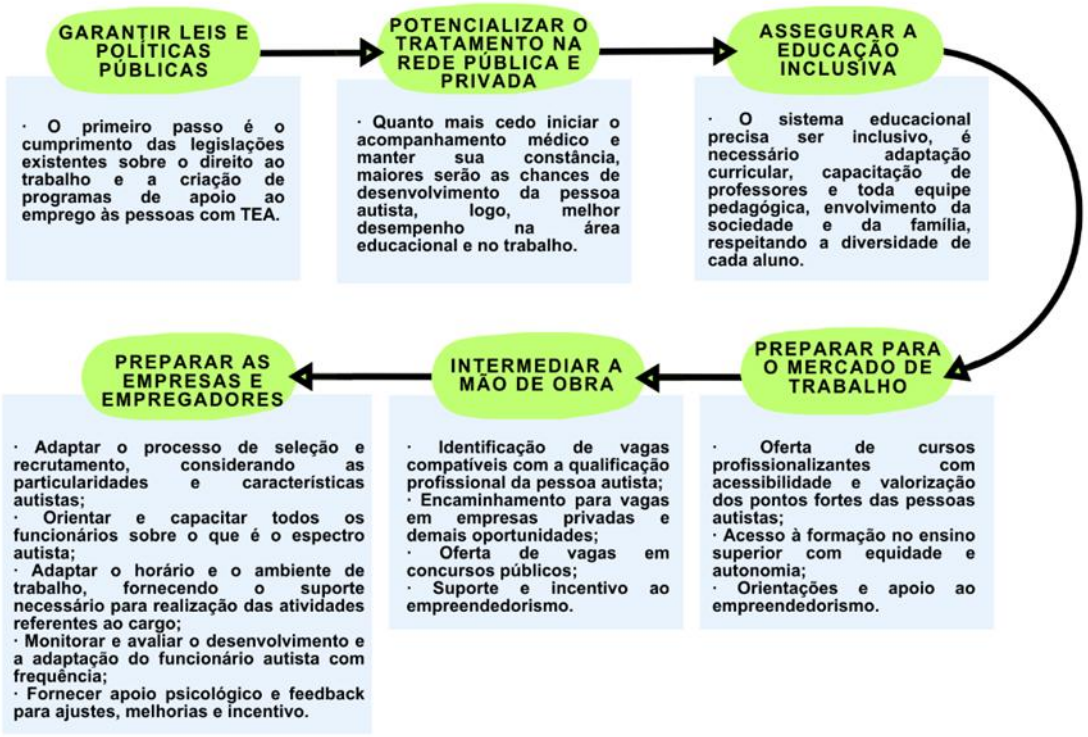
> [...] a ocupação de variados postos laborais por pessoas com autismo contribui, a médio e longo prazo, para abertura de oportunidades para novos trabalhadores autistas nos múltiplos ramos empregatícios que o mercado de

> trabalho oferece, criando-se, assim, uma rede de apoio e suporte para que pessoas com autismo possam ajudar umas às outras a conseguir usufruir o devido direito ao trabalho (Carvalho; Carvalho, 2023, p. 64).

Para Leopoldino; Filho; Nissel (2021) seu processo de preparação não é apenas relacionado ao currículo, mas também em habilidades socioemocionais e comportamentais dentro do ambiente de trabalho. Desse modo, Leopoldino (2015) assegura que os principais mecanismos de inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho devem envolver políticas e práticas relacionadas à preparação profissional (cursos inclusivos, aplicação de testes vocacionais personalizados, apoio ao estágio e primeiro emprego, acompanhamento profissional), fomento à contratação (intermediação da mão de obra, criação de programas específicos, incentivo ao empreendedorismo), estímulo à produção científica (pesquisas, eventos e publicações) e favorecimento da criação de canais para dados precisos desse público (elaboração de cadastro nacional, realização de censos, estatísticas e divulgação dos dados coletados).

Então, com base nas indicações apontadas pelos autores utilizados nesta pesquisa, pode-se delinear o seguinte percurso para uma cultura de contratação inclusiva das pessoas com TEA (Figura 4):

Figura 4 – Percurso para contratação inclusiva de pessoas com TEA



Fonte: Elaborado pela autora, em 2024.

Dessa maneira, considera-se que o entrelaçamento das políticas de saúde, educação e trabalho é fundamental na qualificação e formação profissional das pessoas com autismo, visando uma inserção inclusiva com melhores oportunidades no mercado de trabalho. A relação entre essas políticas que deve ocorrer de forma inerente e intrínseca desde os primeiros anos de vida desses indivíduos, caminhando lado a lado ao longo da fase adulta, subsidiando-se no aparato jurídico legal desse público, em um processo dialético genuíno de garantia de direitos, cidadania e equidade de oportunidades. Quanto mais acesso a terapias, acompanhamento médico, educação inclusiva de qualidade e capacitação profissional, maiores chances os autistas podem ter no mundo do trabalho.

Assim, para que as políticas públicas e ações afirmativas voltadas para as pessoas autistas tenham resultados eficientes é fulcral que sejam articuladas em um movimento interceccional que dialogue entre si de modo a atender às demandas integralmente, pois sozinhas não se sustentam e nem trazem impactos positivos que façam a diferença nos indicadores sociais.

3.2.1 Retratos da inclusão no mundo do trabalho da pessoa com TEA, no Brasil

No Brasil além da Lei de Cotas, do Estatuto da Pessoa com Deficiência e da Lei Berenice Piana, os incentivos fiscais (isenções ou reduções de impostos e cargas tributárias das empresas que investem em áreas de encargo do estado), a redução na extrafiscalidade tributária e a ideia de responsabilidade social incitam o setor privado a contratarem mais pessoas com deficiência. Assim, as empresas ao investirem em pautas sociais, ganham benefícios governamentais, melhoram sua imagem perante a sociedade e aumentam seus lucros, sob o discurso de filantropia e empresa cidadã, escamoteando sua estratégia neoliberal de retorno produtivo (Botelho, 2021; Botelho; Costa, 2022; Carvalho; Carvalho, 2023). Contudo, torna-se uma via onde todos ganham, pois as camadas populares, entre elas as pessoas com deficiência, podem se beneficiar com as ações desenvolvidas pelas empresas, especialmente no tocante à inclusão laboral.

> Por fim, observa-se que diante da adequada e multidisciplinar ação de políticas públicas tributárias, instrumentalizadas em especial, ao caso da inclusão no mercado de trabalho pelas vias de extrafiscalidade, não apenas estar-se-á incluindo determinado grupo, mas gerando sustentabilidade econômica e social (Botelho; Costa, 2022, p. 123).

Por conseguinte, evidencia-se o emprego apoiado como uma prática eficiente que se destaca para contratação de pessoas com deficiência, principalmente aquelas com deficiência mental ou intelectual, deficiência múltipla, paralisia cerebral e transtorno do espectro autista. Essa metodologia empregatícia ganhou evidência nos Estados Unidos e Europa entre as décadas de 1970 e 1980, tendo como objetivo encontrar alternativas para maior inclusão desse público no mercado de trabalho e adaptação ao cargo, ofertando treinamento, apoio, acompanhamento e suporte individualizado às pessoas com deficiência. Possui três fases em seu processo: perfil vocacional – fase inicial para delinear as aptidões, características e especificidades do indivíduo; desenvolvimento de emprego – momento para definir o cargo mais condizente com o perfil profissional e realizar as adaptações necessárias e um plano individual de treinamento e acompanhamento; monitoramento pós-colocação - toda fase pós-contratação em que se acompanha o plano de treinamento do profissional (Di Matteo; Rodrigues, 2023; Fioravante *et al.*, 2016; Veras; Castro, 2021).

Existem algumas críticas em relação a essa prática nomeando-a de assistencialista, no entanto, ela se configura de forma contrária, pois focaliza na preparação do indivíduo para ter mais independência, ressalta seus pontos fortes, apoia e subsidia sua autonomia, fazendo com que estes consigam ter mais oportunidades, superar dificuldades e desenvolver sua capacidade laboral dando um retorno produtivo para as empresas. Conforme Di Matteo e Rodrigues (2023, p. 83), “Essa tecnologia social parte do pressuposto de que todos podem trabalhar, variando apenas a intensidade de apoio necessária para isso”. Fioravante *et al*. (2016, p. 11) afirma que por meio dessa prática é possível

> [...] empregar as pessoas, superando enormes dificuldades, resistências e preconceitos e possibilita suas autonomias. Ao mesmo tempo, os empresários envolvidos nesse processo ficam satisfeitos com os resultados e passam a recomendar essa prática.

No Brasil, o emprego apoiado ainda é pouco conhecido, destacando-se como experiência mais exitosa o Instituto Jô Clemente, organização da sociedade civil sem fins lucrativos, localizada na capital paulistana, referência nacional de inclusão de profissionais com deficiência por meio dessa estratégia. O instituto adotou esse procedimento em 2013 e desde então foram mais de 4.000 mil pessoas com deficiência, entre elas com TEA, inseridas em empresas e instituições públicas (Instituto Jô Clemente, 2023).

A organização não governamental *Specialisterne* também é reconhecida pela inserção desse público, mas com uma metodologia de integração própria, pois prepara esses indivíduos com cursos formativos para desenvolverem suas aptidões, assim como capacita complexos empresariais para os receberem. A sua proposta de valor baseia-se na “formação técnica e socioprofissional gratuita”, “oportunidades de emprego”, “carreira profissional” e “suporte especializado”. A *Specialisterne* foi fundada em 2004 na Dinamarca, possui presença em 23 países, sendo que no Brasil tem mais de 30 filiais desde 2015, onde já foram inseridas em torno de 230 pessoas autistas (Specialisterne, 2021).

Carvalho e Carvalho (2023) reconhecem que essa organização tem um empenho notável de inclusão em solo brasileiro, gerando oportunidades e impactando positivamente na vida dos profissionais autistas, porém, faz a seguinte reflexão:

> Contudo, a atuação da ONG mostra-se como exceção em meio às políticas voltadas para as pessoas autistas, tanto que é um trabalho multidisciplinar oferecido por uma organização privada. Nesse sentido, faz-se necessário analisar as políticas públicas para pessoas com TEA de modo a questionar a longevidade dessas políticas, pois promover ações inclusivas visando apenas crianças e adolescentes autistas não é, de fato, inclusão e respeito à neurodiversidade a longo prazo (Carvalho; Carvalho, 2023, p. 102).

Da mesma forma, Schneider, Sugara e Branchi (2020, p. 80) consideram que “ainda é um desafio para as empresas lidarem com a diversidade e a inclusão profissional da pessoa com deficiência, o que as têm obrigado a repensar os seus processos de gestão”. Isto porque cada deficiência é única e tem suas singularidades e necessidades de assistência própria, até mesmo dentro do espectro autista, nenhum indivíduo é igual ao outro, fazendo com que os empregadores precisem conhecer e se apropriar dessas singularidades individualmente para que possam desenvolver mecanismos de inclusão factual. De acordo com os referidos autores,

> [...] reconhecer as empresas como o lócus da construção coletiva para a gestão da diversidade possibilita reduzir o estigma das pessoas com deficiência e criar processos organizativos flexíveis que considerem percepções e vivências dos colaboradores e de profissionais de recursos humanos (Schneider; Sugara; Branchi, 2020, p. 81).

No cenário nacional brasileiro pode-se destacar também na contratação de pessoas com TEA, a multinacional alemã SAP, que trabalha com a aplicação e desenvolvimento de software empresarial, localizada em São Leopoldo/RS. Ela possui um projeto em todas as filiais intitulado *Autism at Work* que teve início na Alemanha em 2013, sendo introduzido no Brasil em 2015, e tem como objetivo oferecer suporte às pessoas com TEA na seleção da contratação e após sua efetivação, assim como

desenvolver uma cultura inclusiva dentro da empresa. Incialmente as vagas eram para os cargos mais técnicos por considerarem que seriam os de maior desempenho para esse público, entretanto, com o passar dos anos as vagas foram se ampliando para outros cargos pois o Recursos Humanos percebeu que esses funcionários tinham capacidade para exercerem outras responsabilidades (SAP, 2020).

Atualmente são mais de 20 funções que esses indivíduos ocupam dentro dessa empresa distribuídas a 140 colaboradores em 13 países, sendo 29 no Brasil. A SAP conta com a parceira da *Specialisterne* para capacitação de todos os empregados sobre o tema, com vistas ao desenvolvimento da conscientização sobre a temática e maior inclusão dentro da empresa (SAP, 2020).

Outra experiência brasileira a se destacar é do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul, que criou o projeto “Autismo e Mercado de Trabalho” em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), visando aumentar as oportunidades de trabalho para autistas. O Ministério Público do Piauí também desenvolve ações de inclusão laboral para pessoas com TEA realizando parcerias com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) com objetivo de ofertar turmas que incluam esses indivíduos em cursos profissionalizantes gratuitos, contribuindo assim para sua capacitação profissional. O governo do Pará, por meio de parcerias com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, a Coordenação Estadual de Políticas para o Autismo e dos Núcleos Especializados em Transtorno do Espectro Autista ofertam ações de apoio psicológico na perspectiva de dar suporte para a saúde mental desses trabalhadores (Carvalho; Carvalho, 2023).

Outro destaque para ações de inclusão laboral de pessoas com deficiência no Brasil é o Programa Viver Sem Limite, que é uma ação do governo federal cuja missão é promover nacionalmente o exercício pleno e equitativo dos direitos desse público. Teve sua primeira versão lançada em 2011 pelo Decreto nº 7.612/2011, no governo da ex-presidente Dilma Rousseff, ressaltando o compromisso do Brasil com as prerrogativas da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU, em 2006. Foi reformulado e ampliado em 2023 pelo Decreto nº 11.793, de 23 de novembro de 2023, no governo do presidente Lula da Silva. O Viver sem Limites tem um objetivo amplo visando contemplar ações em diversos eixos, conforme artigo 3º que trata dos seus eixos de estruturação:

> I – gestão e participação social; II – enfrentamento do capacitismo e da violência contra as pessoas com deficiência; III – acessibilidade e tecnologia assistiva; e IV – promoção do direito à educação, à assistência social, à saúde e aos demais direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais (Brasil, 2023).

Apesar de o referido programa não ser específico de inclusão socioprodutiva, almeja realizar diversas ações nesse aspecto, buscando incentivar a contratação de pessoas com deficiência no setor privado, assim como promover o empreendedorismo inclusivo, buscando, conforme seu Art. 2º, diretriz IV, “a ampliação da participação das pessoas com deficiência nas várias dimensões da vida social, mediante a diminuição das barreiras e das desigualdades sociais” (Brasil, 2023).

Logo, tratar da pessoa com transtorno do espectro autista, enquanto pessoa com deficiência, no tocante à inclusão laboral é refletir sobre o trabalho como importante mecanismo que fortalece o seu poder aquisitivo, estimula sua capacidade, desenvolve habilidades e contribui para formação da identidade, em consenso com a afirmação de Botelho e Costa (2022):

> Enfim, hodiernamente, muitos são os métodos capazes de oportunizar, ou melhor, materializar, o acesso dos autistas às condições sociais que outrora, estavam completamente sobrepostas às suas capacidades, desvinculando o deficiente, autista ou não, do projeto social, desfazendo garantias mais íntimas do ser em sociedade, como se animalizados fossem, prevalecendo o ‘dever ser’ em relação ao ‘ser por ser’ ou, ainda melhor, ‘poder ser’ diferente e, ainda assim, social, [...] (Botelho; Costa, 2022, p. 49).

Dessa forma, considera-se que a inclusão laboral é inerente ao processo de efetivação da cidadania, onde o exercício dos direitos políticos e de participação social devem ser protegido, a fim de proporcionar práticas ativas na sociedade, vínculos de pertencimento, dignidade e o desenvolvimento de uma consciência coletiva, não deixando espaço para segregação, sendo então o trabalho considerado como “um dos mecanismos pelos quais esses indivíduos se adaptam e se integram à sociedade” (Ribeiro, 2020, p. 53).

Nesse sentido, Sassaki (2010) completa elucidando que a inclusão é um processo de mudança na qual a diversidade humana é acolhida e respeitada, uma vez que reestrutura conceitos culturalmente, economicamente e politicamente, combatendo a exclusão e o preconceito, em busca da equidade de oportunidades na construção de uma sociedade mais justa.

4 PERCURSO METODOLÓGICO

Durante a pesquisa científica é necessário tracejar métodos, técnicas e instrumentos adequados que atendam aos seus objetivos, tragam resultados e assim produzam conhecimento. Desse modo, esta seção expõe o delineamento da pesquisa e os procedimentos utilizados. O presente estudo adotou uma abordagem exploratória e descritiva, de natureza qualitativa, do tipo não experimental, com corte transversal.

De acordo com Gil (2022) a abordagem exploratória tem como principais características a flexibilidade e investigação em grupos que possuem experiência com problema da pesquisa, buscando a construção da realidade social, sendo adequada para atender o percurso planejado e as metas visadas neste trabalho. Já nos termos da abordagem descritiva, Gil (2022, p. 46) afirma que esse tipo de pesquisa tem “como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno”, indo ao encontro desta investigação que conta, entre seus objetivos específicos, conhecer e traçar o perfil socioeconômico dos seus participantes visando identificar os indicadores daqueles que conseguem se inserir no mercado de trabalho e os possíveis gargalos que impedem essa inserção, apontando perspectivas e avanços.

Quanto à natureza qualitativa, ainda segundo Gil (2022), foi assim definida por ser a mais indicada quando há pesquisa de campo, no caso em que se pretende compreender a realidade, analisar e interpretar os dados levantados por meio de entrevista, conforme procedimentos adotados na realização deste estudo.

Em seguida, a dissertação foi definida como não experimental, pois é um tipo de pesquisa usada para responder perguntas sobre grupos ou identificar diferenças entre os grupos (Oliveira, 2011), no caso em questão, um grupo de pessoas com TEA em idade economicamente ativa.

Por sua vez, a abrangência temporal é um fator fundamental para se demarcar um recorte temporal da investigação, já que permite ao leitor maior compreensão sobre o seu contexto sócio-histórico. Assim, o corte transversal, visa compreender o que ocorre com um determinado grupo em um determinado tempo (Oliveira, 2011). Logo, esta pesquisa se assentou na coleta de dados com entrevistas e visitas às organizações realizadas entre janeiro e abril de 2024.

Dessa forma, os procedimentos técnicos em cada fase da pesquisa foram:

a) Fase 1 - Pesquisa de referencial teórico e redação:

- Construção do marco teórico;
- Análise bibliográfica (livros, teses, dissertações, revistas, artigos, legislações);
- Consultas em sites e outras redes digitais de referência sobre o tema;
- Redação, acompanhamento pela orientadora e retificações.

b) Fase 2 – Pesquisa de campo:

- Organização do roteiro das entrevistas;
- Visitas na AMA para identificar e sensibilizar os participantes;
- Aplicação de entrevistas semiestruturadas com perguntas abertas e fechadas, aos participantes presencialmente. Em caso de autistas não verbalizados, foi planejado o uso de aplicativo de Comunicação Alternativa e Aumentativa (CAA), porém, os indivíduos encontrados com esse perfil não faziam uso de CAA, casos em que um responsável familiar acompanhou a entrevista para mediar e auxiliar nas respostas;
- Busca ativa de trabalhadores autistas ou com experiência de trabalho;
- Entrevistas presenciais, pelo Google Meet e Google Forms.

c) Fase 3 – Estruturação dos dados coletados:

- Transcrição das entrevistas;
- Categorização dos dados qualitativos fundamentando-se em Bardin (2016);
- Descrição dos dados categorizados por meio de narrativas, gráficos, figuras, quadros e outros meios de ilustração;
- Análise dos dados tabulados com base no referencial teórico apresentado e análise do discurso.

4.1 Lócus da pesquisa

A pesquisa teve como ponto de partida a Associação dos Amigos do Autista do Maranhão – AMA, instituição sem fins lucrativos fundada em 1983 em São Paulo, por um grupo de pais de crianças autistas atendidas pelo médico Raymond Rosenberg que buscavam formar uma rede de apoio para trocar experiências e conhecimentos sobre a temática e desenvolver projetos assistenciais para seus filhos no espectro.

Nos primeiros anos, a associação contava com doações e campanhas públicas para sua manutenção e tinha inúmeros obstáculos, pois o autismo ainda era pouco conhecido a nível de Brasil o que dificultava a aquisição de recursos e donativos. Ao longo do tempo, a AMA foi crescendo e fundando filiais por todo território brasileiro e em outros países como Canadá, Espanha, Hungria, Nepal, Nigéria, Portugal, Romênia, Suécia e Vietnã.

Em São Luís, foi fundada em 2004, inicialmente com objetivo de atender adolescentes e adultos com TEA, pois estes ficavam descobertos de terapias pela rede de saúde pública, uma vez que no estado do Maranhão essas terapias eram somente para autistas até os 12 anos. Atualmente atende em torno de 120 pessoas no espectro, entre crianças, jovens e adultos, com idade a partir de 04 anos, por meio de terapias com psicólogo (ABA), psicopedagogo, fonoterapia e psicomotricidade. Possui 10 funcionários em seu quadro, sendo que 01 é uma pessoa e aceitou participar da pesquisa.

A instituição se mantém atualmente com projetos custeados por emenda parlamentar, doações, parcerias e pela colaboração do seu público participante (intitulado por sócio contribuinte), que paga uma taxa simbólica mensal de 65,00 reais e assim tem direito às terapias e lanche gratuito. A presidente da AMA pretende avançar nos próximos projetos com temáticas voltadas à profissionalização e atividades de produção empreendedora.

A Associação possui um projeto chamado de “Eu posso, eu faço” desde 2017 que oferta ensinamentos sobre artesanato para seu público. Esporadicamente, os envolvidos no projeto participam de eventos na cidade de São Luís para expor e vender as peças que são produzidas pelos autistas.

Os demais locais da ampliação da pesquisa são a Universidade Federal do Maranhão, Clínica particular, AMA e Escola municipal.

4.2 Participantes

Na pesquisa de campo foram entrevistadas 23 pessoas com TEA que se encontravam dentro dos critérios de inclusão, sendo 18 da AMA e 05 da busca ativa. Assim, pôde-se traçar um desenho do público encontrado, apontando as características daqueles que mais conseguem adentrar ao mercado de trabalho em

São Luís/MA, destacando-se especialmente os marcadores sociais de idade, etnia, gênero, escolaridade e nível de suporte, descritos na seção seguinte.

Esses resultados são fulcrais para ilustrar o estudo, apresentando um recorte do cenário das pessoas com TEA no mercado do trabalho em São Luís/MA, indicando os principais fatores de inclusão e exclusão, suas perspectivas e propostas para maior integração laboral.

4.2.1 Critérios de Inclusão e de exclusão dos participantes

Foram considerados os seguintes critérios de inclusão para participação na pesquisa:

a) Pessoas com TEA atendidas na AMA de São Luís/MA, de todos os níveis de suporte, que estivessem ou não trabalhando de maneira formal ou informal, nas condições previstas pela Constituição Federal e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) sobre a permissão para o trabalho (adolescentes de 14 a 15 anos na condição de aprendiz; de 16 a 17 anos, restringindo o trabalho noturno, perigoso e insalubre; e aqueles a partir de 18 anos).
b) Pessoas não atendidas na AMA, de todos os níveis de suporte, que estivessem trabalhando de maneira formal ou informal dentro das condições previstas nas leis no município de São Luís;
c) Pessoas com TEA não atendidas na AMA que estivessem desempregadas, mas com experiência de trabalho formal ou informal dentro das condições previstas em lei.

Já os critérios de exclusão, abrangem as seguintes prerrogativas:

a) Pessoas com TEA atendidas na AMA de São Luís/MA que estivessem sem participar das atividades da instituição por período superior a 03 meses por motivo de viagem, enfermidade ou outro pessoal;
b) Pessoas com TEA atendidas na AMA de São Luís/MA que estivessem empregadas em condições análogas ao trabalho escravo ou outro não preconizado em lei;
c) Pessoas com TEA não atendidas na AMA que estivessem empregadas em condições análogas ao trabalho escravo ou outro não preconizado em lei;

d) Pessoas com TEA não atendidas na AMA que estivessem desempregadas e sem nenhuma experiência de trabalho formal ou informal dentro das condições previstas em lei.

4.2.2 Riscos e benefícios da pesquisa aos participantes

Toda Pesquisa envolve algum tipo de risco podendo ser de natureza emocional, cognitiva ou física, de caráter imediato, passageiro ou intenso. No caso específico desta pesquisa não houve possibilidade de ocorrer risco físico, pois a coleta de dados foi realizada em espaços seguros dentro da AMA, no próprio local de serviço do participante da pesquisa, pelo Google Meet e ainda pelo Google Forms. O risco emocional foi um dos possíveis de acontecer, tais como: constrangimentos; entrechoque de culturas, de linguajar ou de atitudes; tensões; conflitos; dificuldade de comunicação; insegurança; sentimentos de ofensa, inferioridade, agressividade, raiva ou angústia; invasão de privacidade; mal-estar; instabilidade; crises sensoriais; e depressão.

Porém, o desenvolvimento deste estudo ocorreu de forma adequada, visando minimizar a ocorrência dos riscos e desconforto, contando com a formação teórico-prática da pesquisadora na área. Caso isso viesse a ocorrer, o participante poderia se recusar a responder ou desistir da entrevista a qualquer momento, sem nenhum tipo de prejuízo e/ou implicações à Pesquisa e à UFMA.

Para minimizar esses riscos, primeiramente a pesquisadora iniciou a entrevista com a explicação sobre o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido da Pesquisa (Anexo A), elucidando que as respostas seriam utilizadas exclusivamente para a pesquisa e que não seriam identificadas e nem apresentadas às instituições empregadoras, além de tratar da possibilidade de desistência da participação sem prejuízos para outrem. Assim, a condução da entrevista ocorreu de forma inclusiva, respeitosa e acolhedora, explicando bem as perguntas com atenção para qualquer sinal de desconforto, sensações negativas ou constrangedoras aos participantes visando mudar a condução da entrevista ou até mesmo interrompê-la, continuando em outro momento, caso fosse possível.

Foi necessário dispor de flexibilidade para sensibilizar o público-alvo, especialmente aqueles que não faziam parte da AMA, precisando-se recorrer a estratégias que garantissem sua participação sem que precisassem interagir

diretamente com a pesquisadora, pois algumas pessoas com TEA possuem dificuldades em situações de socialização, experiências novas, quebra de rotina e realização de contato visual, facultando-se assim a possibilidade da entrevista de forma on line (Google Meet e Google Forms), fato que corroborou de sobremaneira para aceitabilidade de participação.

Quanto aos benefícios, estes são tanto diretos quanto indiretos, pois considera-se que os resultados deste estudo podem auxiliar profissionais, pesquisadores, organizações e até mesmo famílias e as próprias pessoas com TEA, e demais interessados na referida temática, na elaboração de ações, estudos e boas práticas para superação de barreiras no âmbito do trabalho, objetivando dar mais visibilidade ao assunto e à rede de proteção dos indivíduos autistas. As vantagens da pesquisa também estão no sentido de combater o capacitismo, produzir conteúdo de promoção à inclusão e discutir informações sobre a importância da equidade e proteção social.

4.3 Instrumentos de coleta de dados

Os dados foram coletados por meio de entrevista semiestruturada (Apêndice A) com perguntas que visam traçar o perfil dos participantes, suas experiências, perspectivas sobre a inclusão no trabalho, assim como identificar respostas para as indagações do objetivo geral e específicos da pesquisa, conforme o seu padrão descritivo.

Esta técnica foi escolhida porque permite ao pesquisador inúmeras vantagens, entre elas, obtenção de informações de forma mais objetiva, retorno imediato, flexibilidade, possibilidade de identificar expressões (corpo e voz) e dar oportunidade para aqueles que não sabem ler e nem escrever (Gil, 2019), indo ao encontro do objetivo deste estudo.

O questionário da entrevista possui perguntas fechadas (objetivas) e abertas (subjetivas). As questões fechadas estão relacionadas a identificação pessoal, diagnóstico, formação e trabalho atual. Já as perguntas abertas estão divididas em três sessões diferentes: “Caracterização subjetiva e acessibilidade”, voltada para os participantes que estão trabalhando atualmente; “Experiências profissionais”, direcionada para todos que estão trabalhando ou que já tiveram alguma vivência laboral, mesmo que desempregados no momento e “Perspectivas sobre o

mundo do trabalho", com perguntas para todos os participantes dentro dos critérios de inclusão, independentemente de ter ou não alguma experiência de trabalho atual ou anterior.

Após assinatura do TCLE, as entrevistas ocorreram de forma dialogada, podendo-se observar questões que não estavam discriminadas no instrumento de coleta de dados, tais como características que podem ser redimensionadas como potencialidades no âmbito laboral e anseios diversos.

4.4 Procedimentos de coleta e análise dos dados

Após a autorização dada pelo Comitê de Ética para a operacionalização da pesquisa – Parecer Consubstanciado do CEP nº 6.585.995 (Anexo B), o primeiro passo foi entrar em contato com a AMA, solicitando autorização à presidente da instituição. No segundo momento, iniciou-se a fase das entrevistas que foram realizadas presencialmente durante 05 visitas na instituição, nos dias das atividades terapêuticas dos participantes com idade a partir de 14 anos (segundas e quartas-feiras, pelo turno matutino). Desse modo, identificou-se na AMA 18 pessoas dentro dos critérios de inclusão, sendo todas entrevistadas. Tal público foi muito receptivo, pois a colaboração e envolvimento dos terapeutas e demais profissionais da associação contribuiu para sua maior sensibilização e disponibilidade em participar da pesquisa.

Após esse momento foi necessário aumentar a amostra da pesquisa, pois na AMA encontrou-se apenas 02 autistas com experiência laboral (01 paciente das terapias e 01 funcionária contratada). Então, buscou-se outras pessoas com TEA, que necessariamente estivessem trabalhando, indicadas por profissionais da área e pelos próprios participantes, sendo localizadas 10 pessoas com o perfil. Porém entre estes 05 se abstiveram de participar mesmo com a sensibilização da pesquisadora mostrando a importância da pesquisa. Assim, foram realizadas 05 entrevistas com as pessoas acessíveis na busca ativa da seguinte forma: 01 presencial no local de trabalho da pessoa; 03 pelo Google Meet e 01 pelo Google Forms.

Todavia, é válido mencionar que o fato de se encontrar na AMA um número baixo de autistas inseridos no mercado de trabalho durante a realização das entrevistas, mostra que esses indivíduos possuem grande dificuldade em acessar o mercado de trabalho, conforme exposto no capítulo anterior, a partir de diversos

autores como Aydos (2019), Botelho (2021), Botelho e Costa (2022), Carvalho e Carvalho (2023), Di Matteo e Rodrigues (2023), Leopoldino e Coelho (2017), Ribeiro (2020), Silva (2013), Salgado (2014).

Os dados qualitativos foram classificados e analisados seguindo os critérios de Bardin (2016) para análise de conteúdo, a qual define esse tipo de análise como “um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais sutis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a ‘discursos’ (conteúdos e continentes) extremamente diversificados” (Bardin, 2016, p. 15). De acordo com a referida autora, essa técnica apresenta as seguintes fases: a pré-análise (leitura flutuante e organização), a exploração do material (codificação, categorização do material) e o tratamento dos resultados (inferência e interpretação).

4.5 Impactos esperados

Neste estudo, analisar o direito ao trabalho da pessoa com TEA, seus desafios, dificuldades apresentadas, limitações, pontos de entrave é relevante para aprofundar a compreensão da temática e suscitar possíveis indicações que poderão contribuir com medidas de desempenho nesse processo; provocar mais oportunidades para os autistas e suas famílias; divulgar informações para a sociedade em geral; enriquecer a literatura acadêmica sobre o tema; servir de base para discussão entre profissionais da área; discutir sobre ações afirmativas e contribuir no combate ao capacitismo.

5 RESULTADOS, ANÁLISE E DISCUSSÕES A PARTIR DO FOMENTO À INCLUSÃO

Nesta sessão apresentam-se a análise dos dados encontrados na pesquisa de campo, o perfil dos participantes das entrevistas, seus marcadores sociais e suas perspectivas e ponderações sobre o mundo do trabalho, relacionando com o referencial teórico exposto ao longo deste estudo.

De tal modo, buscou-se uma investigação sistemática a fim de reconhecer padrões nos resultados, interpretá-los e compreender seus significados a partir da Análise Categorial de Bardin (2016, p. 20), pois “detrás de um discurso aparente geralmente simbólico e polissêmico esconde-se um sentido que convém desbravar”. Os dados subjetivos e qualitativos da pesquisa foram categorizadas utilizando-se a relação de associação, onde a frequência é consoante a quantidade de vezes que uma palavra instrumento é mencionada, sendo que cada participante pode ter citado mais de um ponto codificado.

5.1 Caracterização geral dos participantes

Com base na amostra dos 23 participantes entrevistados, expõe-se primeiramente os resultados referentes ao item 01 da entrevista, **“Informações pessoais”**, que caracteriza o público-alvo da pesquisa a partir dos marcadores sociais referentes a idade, gênero e etnia.

É importante destacar que este item contém ainda uma pergunta sobre a religião que professam com o objetivo de verificar se a conduta religiosa pode influenciar na empregabilidade de forma a aumentar ou diminuir barreiras. Ressalta-se também que o questionamento referente ao Benefício de Prestação Continuada tem por finalidade identificar aspectos relacionados a vulnerabilidade socioeconômica, pois para receber este benefício é preciso ter uma renda familiar *per capita* de 1/4 do salário mínimo, valor diminuto para custear as necessidades básicas da vida, demonstrando assim que seus beneficiários possuem fragilidades financeiras que podem impactar no seu percurso educacional e de formação profissional, pontos pertinentes discutidos neste estudo.

Desse modo, segue a quantificação dos dados no Quadro 5:

Quadro 5 – Resultados do item 1 “Informações pessoais”

FAIXA ETÁRIA	**14 e 15 anos**	**16 e 17 anos**	**A partir de 18 anos**	
	21,7% (5 partic.)	4,3% (1 partic.)	73,9% (17 partic.)	
GÊNERO	**Masculino**		**Feminino**	
	82,6% (19 partic.)		17,3% (4 partic.)	
ETNIA	**Negro**	**Branco**	**Pardo**	
	8,6% (2 partic.)	43,4% (10 partic.)	47,8% (11 partic.)	
RELIGIÃO	**Católico**	**Evangélico**	**Matriz africana**	**Outra**
	30,4% (7 partic.)	52,1% (12 partic.)	4,3% (1 partic.)	13,0% ateus (3 partic.)
BPC	**Recebe**		**Não recebe**	
	52,1% (12 partic.)		47,8% (11 partic.)	

Fonte: Elaborado pela autora, em 2024.

Conforme o Quadro 5, identificou-se que a maioria dos entrevistados tem mais de 18 anos (73,9%) e é do gênero masculino (82,6%), fato que coaduna com a teoria que existe mais homens com diagnóstico de TEA do que mulheres, 4 a cada 5 casos (American Psychiatric Association, 2014; Assunção Júnior, 2023; Del Porto, 2023; Lacerda, 2017).

A etnia predominante é de pardos (47,8%), seguida de brancos (43,4%) e depois de negros (8,6%). De acordo com os dados de 2020 do CDC, nos Estados Unidos as crianças brancas têm 30% mais probabilidade de serem diagnosticadas com TEA do que crianças negras e aproximadamente 50% mais chances do que crianças latinas. No entanto, essa questão pode estar relacionada a fatores socioeconômicos devido ao processo histórico de privilégios das pessoas brancas, que contribui para que tenham maiores recursos financeiros e, consequentemente, mais acesso aos serviços de saúde pela rede particular, agilizando o diagnóstico e o tratamento.

Quanto à religião identificou-se que é heterogênea, mostrando que o TEA perpassa por diversas crenças e ideais, apesar de o domínio religioso ter sido de evangélicos chegando a 52,1%. Em relação ao Benefício de Prestação Continuada, a porcentagem daqueles que recebem também é de 52,1%, logo, percebe-se que a

maior parte dos participantes tem uma condição financeira vulnerável, o que pode dificultar seu acesso a tratamento médico particular ou por plano de saúde, justificando a busca por terapias com custo acessível em instituições sem fins lucrativos como a AMA.

O item 2 da entrevista “**Diagnóstico**” refere-se a uma descrição preliminar do TEA dos partipantes, visando compreender a intensidade das suas limitações e necessidades de apoio e suporte que podem ter no trabalho (Quadro 6).

Quadro 6 – Resultados do item 2 “Diagnóstico”

NÍVEL DE SUPORTE	**Nível 1**	**Nível 2**	**Nível 3**
	34,7% (8 partic.)	39,1% (9 partic.)	26,0% (6 partic.)
IDADE DO DIAGNÓSTICO	**Criança**	**Adolescente**	**Adulto**
	52,1% (12 partic.)	21,7% (5 partic.)	26,0% (6 partic.)
VERBAL	**Sim**	**Não**	
	73,9% (17 partic.)	26,0% (6 partic.)	
COMORBIDADES ASSOCIADAS	**Sim**	**Não**	
	91,3% (21 partic.)	8,6% (2 partic.)	

Fonte: Elaborado pela autora, em 2024.

De acordo com o Quadro 6, a maioria dos participantes estão no nível 2 de suporte do espectro autista (39,1%), foi diagnosticado na infância (52,1%), é verbal (73,4%) e com várias comorbidades associadas ao TEA (91,3%), o que é comum em 70% das pessoas autistas, conforme DSM-5.

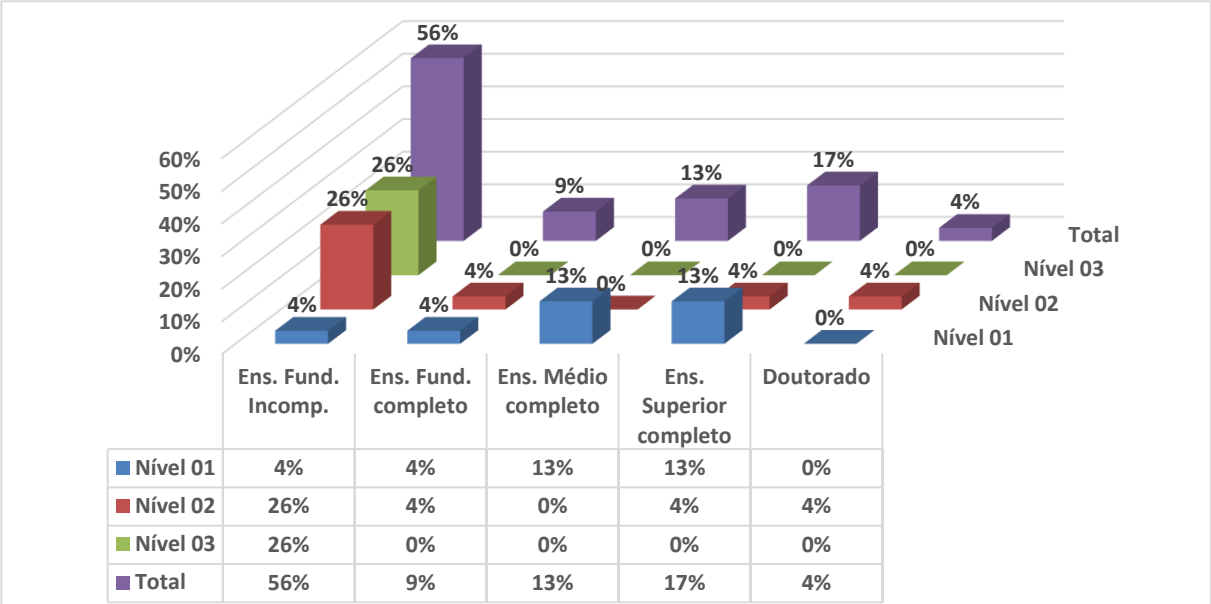
Os participantes com comorbidades associadas citaram 10 tipos e afirmaram ter mais de uma, entre as quais: AH/SD, TDAH, trasntorno de ansiedade, transtorno opositor desafiador, depressão, discalculia, TOC, deficiência intelectual, síndrome de sotos, epilepsia, microcefalia. Deve-se advertir que 01 participante elencou as altas habilidades e superdotação neste conjunto, porém, ela é apenas uma manifestação da neurodiversidade humana com tendência a ser despontada com o autismo.

Então, verificou-se que o público tem um grau de comprometimento moderado do transtorno e que necessita de suporte em vários aspectos para realizar suas atividades de vida diária. No ambiente de trabalho, essas pessoas irão

apresentar necessidades de recursos e adaptações específicas com intensidade de médio porte para ter produtividade.

O item seguinte da entrevista está relacionado à **Formação** dos participantes, identificando sua escolaridade e cursos profissionalizantes realizados, conforme Gráfico 5:

Gráfico 5 – Formação escolar dos participantes



	Ens. Fund. Incomp.	Ens. Fund. completo	Ens. Médio completo	Ens. Superior completo	Doutorado
Nível 01	4%	4%	13%	13%	0%
Nível 02	26%	4%	0%	4%	4%
Nível 03	26%	0%	0%	0%	0%
Total	56%	9%	13%	17%	4%

Fonte: Elaborado pela autora, em 2024.

A escolaridade predominante foi o ensino fundamental incompleto com 56,5% da amostra (13 participantes), revelando que a maioria das pessoas com TEA não consegue concluir nem o nível fundamental, ressaltando-se aqueles com nível 3 de suporte, pois todos estes se encontravam nesse patamar de formação. Com ensino médio completo totalizaram 13,0% (3 participantes), todos no nível 1 de suporte. Com o ensino superior completo a porcentagem é de 17,3% (4 participantes do nível 1 e 2) e com o grau acadêmico de doutoramento apenas 4,3% (1 participante, nível 2 de suporte).

Esses dados confirmam que o desenvolvimento educacional está ligado à gravidade do transtorno em uma grandeza inversamente proporcional, ou seja, quanto maior o comprometimento menor a chance de galgar degraus de ensino devido às limitações geradas pelo próprio TEA que dificultam o aprendizado e a falta de preparação das escolas e profissionais para uma intervenção inclusiva. Para

Leopoldino (2018) acessar uma educação inclusiva é um privilégio de poucos autistas brasileiros, pois as restrições de ordem financeira dos familiares, a falta de capacitação dos profissionais nas escolas, falta de profissionais especializados, falta de estrutura no ensino público e desinteresse do ensino privado por esses alunos, se constituem em impedimentos comumente presentes que dificultam a garantia desse direito, ocasionando evasão escolar e baixo nível de escolaridade

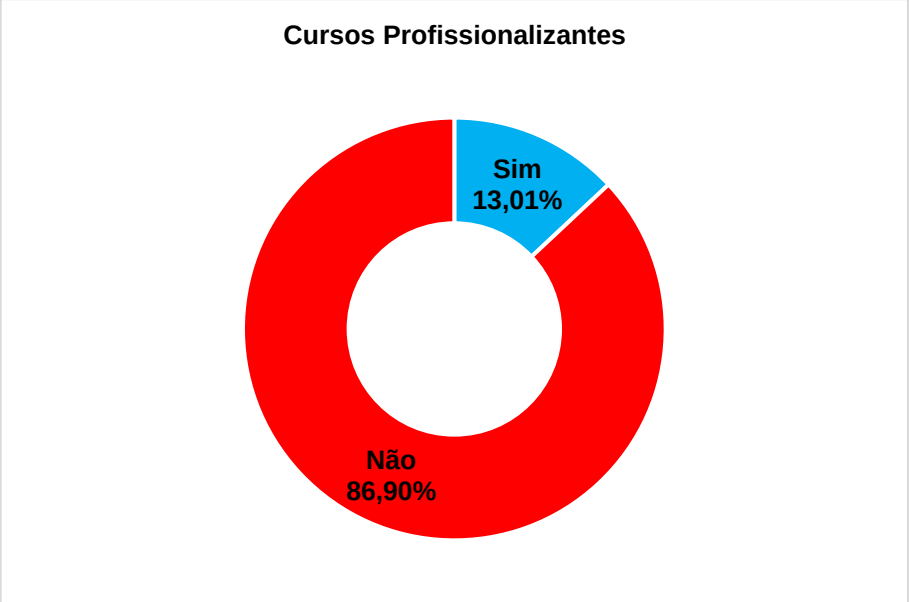
Desse modo, questiona-se sobre a efetividade da educação inclusiva na cidade de São Luís, como está o atendimento das necessidades dos alunos neurodivergentes, a preparação dos professores, se esses alunos têm o acompanhamento dos profissionais que precisam em sala de aula (assistente terapêutico ou acompanhante especializado), se o PEI está sendo planejado e executado, entre outros. Todavia, as respostas desses questionamentos se mostram evidentes no gráfico acima, em uma realidade de baixa escolaridade devido a direitos negligenciados, com uma escala decrescente de anos de estudo para as pessoas com maior comprometimento neurológico.

Apesar do aparato legal para a implementação da educação inclusiva (Constituição Federal, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional LDB, o Estatuto da Criança e Adolescente, Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei Berenice Piana) evidencia-se a nível local a existência de lacunas na sua concretude para o alunado com TEA, retratadas em dados inexpressivos de certificação de nível superior, acentuada evasão escolar, falta de profissionais especializados e capacitados, descaso do poder público e exclusão mascarada nas escolas privadas. As consequências desse quadro implicam diretamente nas oportunidades de inserção laboral desses indivíduos, uma vez que educação e trabalho se interseccionam longitudinalmente.

De acordo com Ribeiro (2020, p. 75), a existência de leis específicas para garantir os direitos básicos das pessoas com deficiência, inclusive no campo da educação, é necessário, pois “As pessoas com deficiência não convivem com igualdade, prova disso é que foi necessário que a lei impusesse determinadas condições para que pudessem ter respeitados direitos básicos como saúde, educação e acesso ao trabalho”. Nesse sentido, enquanto houver a imposição de leis para poder garantir os direitos das pessoas com deficiência, ainda não haverá uma inclusão verdadeira.

Em continuidade ao requisito do item 3 “**Formação**”, o Gráfico 6 mostra a porcentagem de cursos profissionalizantes realizados pelos participantes.

Gráfico 6 – Realização de cursos profissionalizantes



Fonte: Elaborado pela autora, em 2024.

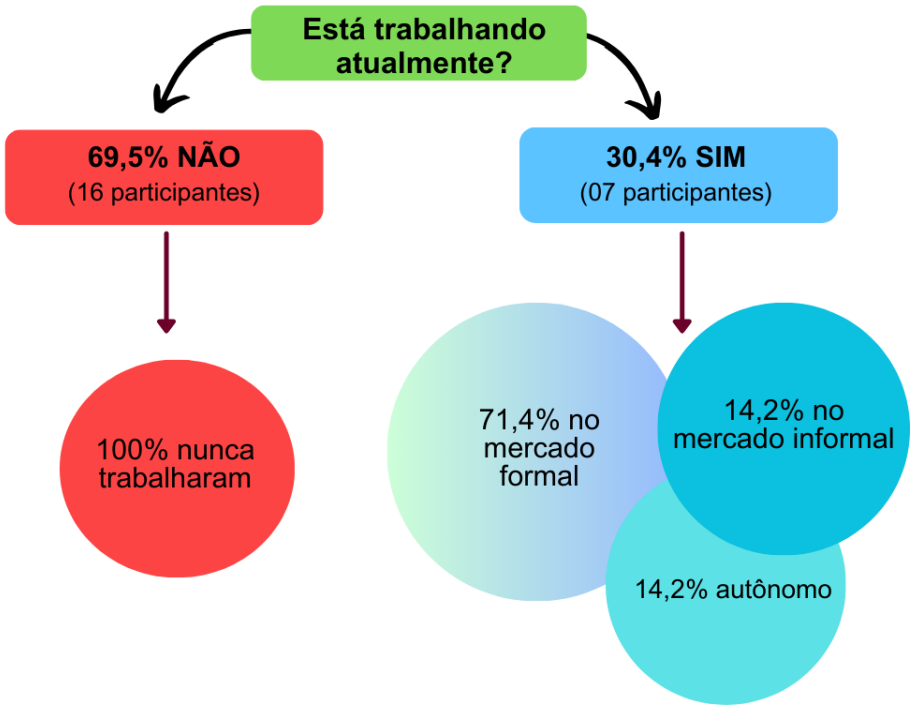
Os 13,0% (3 participantes) que fizeram cursos foram de Informática Básica, Conserto de celular e Designer gráfico. Evidencia-se que 86,9% (20 participantes) não fizeram cursos profissionalizantes, sendo que os motivos citados foram: a dificuldade em acompanhar o curso (devido à falta de adaptações e baixa escolaridade); desinteresse e medo de sofrer *bullying*. Alguns citaram ter mais de um desses motivos.

De acordo com Melo (2020, p. 69), “A educação profissional precisa possibilitar o acesso a todas as pessoas, reduzindo as barreiras não só físicas, mas também atitudinais, evitando e repudiando qualquer espécie de preconceito”. Assim, considera-se que a realização de cursos específicos para capacitar pessoas autistas é uma iniciativa importante e necessária para minimizar os déficits de formação desse público de forma emergencial, porém provisória, pois a luta pela inclusão inclui o acesso e direito em todos os espaços de forma justa e igualitária sem a necessidade de instâncias paralelas que classificam as pessoas, conforme suas limitações. Logo, é necessário investimentos em cursos profissionalizantes que possam atender esses indivíduos, respeitando suas particularidades e incluindo-os de forma efetiva.

Por conseguinte, averiguou-se que o perfil dominante do público participante da pesquisa é representado por um homem, adulto, pardo, evangélico, que recebe o BPC, nível 2 de suporte, diagnosticado na infância, verbal, possui uma ou mais comorbidades associada ao TEA, possui apenas o ensino fundamental incompleto e não fez nenhum curso profissionalizante. Assim, questiona-se, quais as chances de trabalho para um indivíduo com esse perfil? Embora desafiadoras, é possível que tenha oportunidades com as estratégias certas e o suporte necessário, recorrendo a organizações que apoiem as pessoas com o transtorno, profissionais especializados, programas de inclusão, ou ainda, ao trabalho autônomo, informal ou empreendedor.

Nesse sentido, a Figura 5 ilustra os dados referentes ao item 4 **“Trabalho atual”** da entrevista, apresentando um cenário de exclusão e com poucas inserções no mercado de trabalho formal.

Figura 5 – Resultado da inserção no mercado de trabalho dos participantes



Fonte: Elaborado pela autora, em 2024.

De acordo com a Figura 5, 69,5% (16 participantes) não trabalham, nunca tiveram uma experiência laboral, frequentam as atividades terapêuticas da AMA e

foram nomeados na pesquisa de P01 a P16. Os motivos para esse alto índice de desemprego pode estar relacionado à baixa escolaridade dos participantes, tendo que vista que 56,5% do público da pesquisa (13 participantes) possui apenas o ensino fundamental incompleto, conforme o Gráfico 5, ratificando a relevância da formação escolar e capacitação profissional como elementos fundamentais para inserção no trabalho, principalmente o formal, conforme preconizado pelos autores apresentados no capítulo anterior (Aydos, 2017; Botelho; Costa, 2022; Carvalho; Carvalho, 2023; Chahini, 2010; Leopoldino; Coelho, 2015, 2017, 2018; Ribeiro, 2020).

Já aqueles que trabalham equivalem a 30,4% da amostra (7 participantes), sendo 71,4% inseridos no mercado formal (5 participantes), 14,2% no informal (1 participante) e 14,2% como autônomo (1 participante), nomeados de P17 a P23. No mercado formal os empregadores foram a AMA, uma escola municipal de São Luís, a Universidade Federal do Maranhão e uma clínica particular que oferta de diversos tipos de terapias.

Dessa forma, percebeu-se que os dados de inserção laboral a nível de São Luís, com base na amostragem deste estudo, também apresentam uma baixa porcentagem de pessoas com TEA, assim como os dados apresentados da PNAD 2022 sobre a ocupação das pessoas com deficiência no Brasil (Gráfico 2).

Nessa perspectiva, avalia-se que os fatores de exclusão no mercado de trabalho formal ludovicense precisam ser considerados pelo poder público local a fim de modificar essa realidade, fomentando ações afirmativas que possam incluir esses indivíduos, fortelecendo sua autonomia, cidadania, qualidade de vida e garantindo o direito ao trabalho previsto na Constituição Federal de 1988, no Estatuto da Pessoa com Deficiência, na Lei de Cotas para as Pessoas com Deficiência e na Lei Berenice Piana.

5.2 Caracterização dos participantes inseridos no mercado de trabalho

Neste tópico serão evidenciados os marcadores sociais dos 30,4% dos participantes inseridos no mercado de trabalho (7 pessoas) para compreender qual diferencial os levaram a conseguir espaço no âmbito laboral. O Quadro 7 apresenta os resultados sobre as “Informações pessoais”, “Diagnóstico” e “Formação” da entrevista.

Quadro 7 – Caracterização do perfil dos participantes inseridos no mercado de trabalho

IDENTIFICAÇÃO	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
IDADE	40 anos	32 anos	41 anos	24 anos	36 anos	36 anos	26 anos
GÊNERO	masculino	feminino	masculino	masculino	masculino	feminino	feminino
ETNIA	negro	parda	branco	branco	branco	branca	branca
RELIGIÃO	matriz africana	evangélica	ateu	evangélico	evangélico	evangélica	não tem
BPC	sim	não	não	não	não	não	não
NÍVEL DE SUPORTE	3	1	2	1	1	2	1
IDADE DO DIAGNÓSTICO	13 anos	28 anos	39 anos	4 anos	32 anos	35 anos	26 anos
VERBAL	não	sim	sim	sim	sim	sim	sim
COMORBIDADES ASSOCIADAS	não	trans. de ansiedade, depressão e discalculia	trans. de ansiedade e AHSD	trans. de ansiedade	TDAH	trans. de ansiedade e TOC	trans. de ansiedade
ESCOLARIDADE	Fund. Incompleto	Superior completo	Doutorado	Médio completo	Superior completo	Superior completo	Superior completo
CURSOS PROFISSIONALIZANTES	Não	Informática Básica	Não	Não	Designer Gráfico	Não	Não

Fonte: Elaborado pela autora, em 2024.

No tocante ao perfil dos participantes economicamente ativos, constatou-se que a maioria tem entre 32 e 36 anos (42,8% - 3 pessoas). Identificou-se também que o gênero masculino é predominante (57,1% - 4 pessoas), assim como no resultado geral dos participantes da pesquisa também foi masculina. Sobre a etnia 71,4% são brancos (5 pessoas), o que pode indicar fatores relacionados ao preconceito racial, somando-se à categoria da deficiência, limitando mais ainda as oportunidades laborais para as pessoas negras com deficiência, uma vez que apresentam dois marcadores sociais que historicamente foram vistos pela sociedade com repúdio e desmerecimento.

Essa realidade de exclusão é de fato aumentada quando se soma marcadores sociais de gênero e etnia, como foi ilustrado no Gráfico 1 sobre o “Rendimento médio real, do trabalho principal, habitualmente recebido por mês, pelas pessoas com 14 anos ou mais de idade, por sexo, cor ou raça e existência de deficiência” da PNAD 2022, quando demonstrou que a mulher, preta e com deficiência tem a menor renda mensal no Brasil (R$ 1.279) (Instituto Brasileiro de Estatística, 2023).

Quanto à religião, a evangélica foi dominante com a porcentagem de 57,1% (4 pessoas). Os demais são de matriz africana ou não tem religiosidade. Nenhum dos participantes trabalhadores citou o catolicismo, religião que ficou em segundo lugar no quadro 5 do perfil geral de todos os participantes. Todavia, observou-se que a religião é um fator que não influencia as pessoas com deficiência na empregabilidade, uma vez que as respostas se mesclaram entre os participantes e nos diversos espaços de trabalho de forma aleatória.

Apenas 01 participante se encaixou no perfil de renda *per capita* para recebimento do Benefício de Prestação Continuada, correspondendo a 14,2% da amostra, P17, que atua como trabalhador doméstico na produção de bijuterias, tiaras e outras peças, que são vendidas em uma loja virtual da sua mãe. A venda desses produtos é instável, rende um lucro mensal inferior a 01 salário mínimo, fazendo com que seja necessária uma renda fixa para sua manutenção pessoal e familiar, tornando o BPC um recurso financeiro mais seguro. É nível 03 de suporte, o único não verbal entre os que trabalham.

P17 traz uma realidade bem evidente dos autistas do seu nível, daqueles que possuem maior necessidade de suporte, menor escolaridade e que geralmente só conseguem trabalho no ambiente familiar onde contribuem com a execução de

afazeres nos quais possuem habilidade e destreza. A busca por empreender nesses casos, segundo Pozzer (2021), se dá por necessidade e não por oportunidade, sendo também uma alternativa de geração de renda para os familiares que não conseguem trabalhar, pois precisam cuidar deles, assim trabalham em casa e os envolvem nas atividades de produção. Conforme Araújo *et al*. (2020), muitas vezes a mãe (na maioria dos casos) de autistas nível 3 de suporte, não conseguem cumprir a jornada de trabalho formal e deixam seus empregos devido à grande demanda de seus filhos, mesmo quando já estão adultos.

Em relação às questões do diagnóstico, a prevalência é de autistas verbais (85,7% - 6 pessoas), nível 1 de suporte (57,1% - 4 pessoas) e que só tiveram diagnóstico na fase adulta (71,4% - 5), o que atrasa a busca por direitos assistenciais, trabalhistas e pelas terapias, intensificando o desenvolvimento de comorbidades associadas que, por sua vez, está presente em 85,7% destes (6 pessoas). As comorbidades citadas por este grupo foram as seguintes: transtorno de ansiedade, depressão, transtorno de déficit de atenção com hiperatividade, discalculia, transtorno obsessivo compulsivo e ainda as altas habilidades e superdotação que, em verdade, como já mencionado, não se caracteriza como comorbidade.

Sobre a formação, a escolaridade predominante desses trabalhadores é o ensino superior (57,1% - 4 pessoas). Apenas 14,2% (01 pessoa) concluiu o ensino médio, 14,2% (1 pessoa) chegou ao doutorado e 14,2% (1 pessoa) não conseguiu terminar o ensino fundamental obrigatório pela Constituição Federal e reforçado pelo Estatuto da Criança e Adolescente. Quanto à realização de cursos profissionalizantes a porcentagem foi de apenas 28,5% (2 pessoas), sendo os cursos de Designer gráfico e Informática básica, observando-se que estes são menos procurados pelas pessoas autistas do que cursos de nível superior.

Dessa maneira, notou-se que o perfil dos participantes que conseguiram se inserir no mercado de trabalho é representado por um homem, na faixa etária de 30 anos, branco, evangélico, que não recebe BPC, nível 1 de suporte, verbal, diagnosticado na vida adulta, com comorbidades associadas ao TEA, nível superior e sem cursos profissionalizantes.

Assim, confirma-se que os principais fatores que contribuem para aumentar as chances de trabalho das pessoas que estão no espectro autista estão relacionados com a escolaridade e o nível do transtorno, quanto maior a escolaridade e menor comprometimento neurológico maiores as oportunidades laborais, pois conseguem se desenvolver melhor no ambiente educacional, alcançar maiores etapas de ensino e

consequentemente ter mais chances nas vagas de emprego, conforme explanado por Aydos (2019), Di Matteo e Rodrigues (2023), Leopoldino (2017) e Ribeiro (2020). Outra questão relevante que pode aumentar suas chances de contratação é o fato de as pessoas com nível 1 e 2 de suporte terem maior passabilidade do transtorno, pois podem ser contratadas sem revelar o seu diagnóstico, se precisarem driblar o preconceito, facilitando seu acesso ao trabalho formal.

Algumas características comportamentais que também colaboram para inserção no trabalho foram observadas nos participantes economicamente ativos durante as entrevistas, evidenciando-se: a capacidade de identificar riscos emocionais e tentar minimizá-los; aceitação de novas tarefas, apesar da rigidez cognitiva, principalmente se dentro dos seus interesses e hiperfocos; criatividade e capacidade de inovação; concentração para execução de suas atribuições; uso de planejamento, tecnologias e recursos audiovisuais para redução de crises e inseguranças; capacidade de construir relacionamentos de forma gradual.

Desse modo, apreendeu-se que as características autísticas podem ser direcionadas de forma positiva. Para Grandin (2010) o “pensar diferente” das pessoas autistas tem muita importância, pois o mundo precisa de diferentes mentes para trabalharem juntas e esse “jeito diferente” de olhar e pensar pode contribuir para um aprendizado de excelência e autoeficácia, levando ao êxito na execução de determinadas tarefas.

5.2.1 Identificação do trabalho dos participantes

A seguir, parte-se para a designação do emprego dos participantes, conforme discriminação do Quadro 8:

Quadro 8 – Identificação do trabalho atual

(continua)

IDENTIFICAÇÃO	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
LOCAL	negócio familiar	AMA	escola municipal	clínica particular	autônomo	UFMA	UFMA
CARGO	Artesão ajudante familiar	Auxiliar psicopedagógico	Professor de história/ Editor e Tradutor autônomo	Assistente da psicóloga	Social mídia e Designer gráfico	Técnico administrativo	Técnico administrativo

Quadro 8 – Identificação do trabalho atual

(conclusão)

IDENTIFICAÇÃO	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
TIPO DE VÍNCULO	familiar	contrato	contrato	contrato	-	efetivo	efetivo
INSERÇÃO	-	indicação	seletivo	indicação	-	concurso	concurso
LEI DE COTAS	não	não	sim	não	não	não	não
FAIXA SALARIAL	Menos de 01 salário mínimo	01 a 02 salários mínimos	03 a 05 salários mínimos	01 salário mínimo	01 a 02 salários mínimos	03 a 05 salários mínimos	03 a 05 salários mínimos
AUXÍLIO INCLUSÃO	não	não	não	não	não	não	não

Fonte: Elaborado pela autora, em 2024.

No cenário de trabalho o qual esses participantes estão inseridos, observa-se que atuam em diversas áreas perpassando pelo artesanato, saúde, educação, comunicação e administração pública.

Notou-se que 71,4% (5 pessoas) atuam em cargos que possuem exigência escolar mínima do ensino médio, mesmo que tenham maior escolaridade. Segundo Leopoldino (2015) é comum que as pessoas com TEA se empreguem em cargos com o nível educacional menor devido as oportunidades serem reduzidas. Apenas 01 participante (P19), nível 2 de suporte, trabalha em uma profissão congruente com sua formação educacional (professor de história), além de atuar de forma autônoma como Editor e Tradutor.

As inserções ocorreram por concurso (28,5% - 2 pessoas), indicação (28,5% - 2 pessoas) e seletivo (14,2% - 1 pessoa), sendo este último pelas cotas para pessoas com deficiência, a única contratação por este viés, o que evidencia a importância sobre conscientização e fiscalização dos contratantes para oferta dessas vagas.

Ressalta-se que nenhum participante trabalha com carteira assinada, o que pode se configurar como um desafio para esses indivíduos devido às formas rígidas de seleção e recrutamento que são pensadas apenas para as pessoas neurotípicas, dificultando a participação e o desempenho de pessoas autistas e com outras deficiências, conforme assegura Aydos (2019), Carvalho e Carvalho (2023),

Leopoldino (2015) e Silva (2013). Assim, implica-se na necessidade de ampliação das formas e estratégias de acesso ao trabalho celetista.

A faixa salarial está relacionada com o tipo de ocupação e nível de qualificação chegando ao máximo de 03 a 05 salários-mínimos, recebida por 42,8% desses participantes (3 pessoas).

Nenhum participante declarou receber Auxílio Inclusão, até mesmo porque o único beneficiário do BPC, condição primária para o recebimento deste Auxílio, atua no mercado informal. O referido amparo é pouco conhecido entre todos os participantes, pois não foi citado na pergunta sobre os direitos relacionados ao trabalho para as pessoas autistas.

5.3 Caracterização subjetiva e acessibilidade

Após a identificação dos participantes e do trabalho daqueles economicamente ativos, apresentam-se as respostas referentes à parte "Caracterização subjetiva e acessibilidade" da entrevista que visam verificar a percepção dos participantes trabalhadores sobre seu ambiente laboral no tocante à inclusão, integração e oportunidades. Durante as entrevistas, as questões dessa seção foram feitas de forma dialogada e não seguiram necessariamente a sequência ordinal do instrumental utilizado. Algumas perguntas foram condensadas em um único resultado, por apresentarem conclusões similares. Em outras, apresenta-se uma análise qualitativa das falas dos participantes.

Assim, na primeira pergunta: **"Você sente que o local onde você trabalha está ciente sobre suas necessidades de suporte e busca atendê-las?"**, os participantes demonstraram diferentes percepções:

> Sim, tenho flexibilidade no meu horário de trabalho, acolhimento nas crises e posso usar uma sala para descansar após o almoço, pois se não tiver esse tempo eu não me sinto bem de tarde (P18).
> Sim, mas não se preocupam nem um pouco (P19).
> Ainda não, pois estou no setor há pouco tempo e está em transição, vai mudar de local (P22).
> Sim, estou mudando de setor pois tenho muita sobrecarga de trabalho, sou a única servidora do setor, e isso tem me gerado muitas crises. A chefia aceitou me liberar se tiver outro servidor para me substituir (P23).

As respostas totalizaram 28,5% de percepção positiva (relatos de P18 e P23), demonstrando a existência de um espaço de regulação e o atendimento de mudança de setor devido à sobrecarga de trabalho que estava gerando situações de crise. Destaca-se que esse espaço é uma sala comum para realização de atividades

da instituição, sem nenhuma estrutura específica voltada para pessoas com TEA, onde o participante P18 fica para renovar sua disposição social e emocional no seu horário de almoço, o que é necessário para que consiga cumprir sua carga horária integral de trabalho, conforme relatado. O participante P23 declarou que sua necessidade de mudar de setor é reconhecida e será considerada, mas com a ressalva de haver alguém para substituí-lo, apesar de que, direito a suporte e qualidade de vida no trabalho não deve ser condicionado a nenhum tipo de troca.

As percepções negativas (relatos de P19 e P22), empataram com a mesma porcentagem de 28,5%. Um participante afirmou que existe um reconhecimento das suas necessidades, mas sem nenhuma preocupação da gestão em resolvê-las. O outro afirmou que está em transição de setor e tem diagnóstico recente, o que pode justificar o fato de ainda não ter recebido a assistência devida.

Quanto aos demais participantes que não responderam, 42,8% (P17, P20 e P21), foram 2 por se encaixarem no trabalho informal e autônomo - logo trabalham em casa onde já possuem o apoio que precisam dentro das suas possibilidades familiares - e 1 que se absteve.

De acordo com Pozzer (2021), os fatores que mais influenciam na empregabilidade de uma pessoa autista e no seu sucesso pós-contratação é a autonomia, a proatividade e não necessitarem de acompanhamento constante. Entretanto, para isso os empregadores devem ofertar desde o início da contratação as adaptações necessárias, fazer uma integração de forma acolhedora e com aumento gradual da carga horária, visando essa autonomia e uma inclusão efetiva no ambiente de trabalho.

Quando perguntados sobre o **apoio que recebem dos colegas de trabalho, inclusive de interação social**, (2ª e 11ª perguntas) as respostas foram da seguinte maneira:

> A maioria da equipe é muito boa, me ajudam se eu precisar e respeitam minhas questões. Já tive dificuldade apenas com uma pessoa por algumas exigências... (P18).
> Não, existem muitas falas capacitistas no meu trabalho, de todos da escola, até mesmo dos alunos. Os gestores não se preocupam nem com os alunos. Não tenho apoio de nada lá (P19).
> Sim, a equipe me ajuda. Gosto de trabalhar aqui (P20).
> Tem somente um colega da equipe que conversa comigo mais, que descobriu o diagnóstico de autismo recentemente no filho também. A gente tem conversado bastante, ele me entende mais, fica me perguntando várias coisas. As outras pessoas do setor são mais neutras, mas nunca tive problemas (P22).
> A chefia está ciente, fala que posso fazer o trabalho no meu tempo, mas não diminui a minha sobrecarga porque não tem outro servidor no setor para dividir as minhas tarefas, então minha única opção é sair desse setor mesmo (P23).

As percepções positivas totalizaram 42,8% das respostas (declarações de P18, P20, P22), porém algumas trazem ressalvas. Já as percepções negativas foram 28,5% (declarações de P19 e P23). Aqueles que não responderam, 28,5% (P17 e P21), foram os participantes que se encaixam no trabalho informal e autônomo, trabalham com a família ou individualmente, não havendo convivência em equipes e chefia.

As respostas demonstraram que existem adversidades no ambiente de trabalho, mesmo em locais onde há conhecimento sobre a necessidade de suporte das pessoas com TEA, observando-se o capacitismo, a falta de empatia e a indiferença como elementos persistentes que podem impactar na sobrecarga sensorial desses trabalhadores autistas. Segundo Araújo *et al*. (2020), a rede de apoio é uma interligação entre vários elementos sociais, pois além da família e dos serviços de saúde, as instituições empregadoras e demais pessoas da convivência diária das pessoas autistas exercem alguma função que influencia no cuidado e desenvolvimento dos seus aspectos sociais-interativos.

Então, é importante que os empregadores planejem métodos que contribuam para melhorar os déficits de socialização das pessoas com autismo no ambiente de trabalho, como a contratação de profissionais especializados para assessorá-los. Para Pozzer (2021), as interações sociais no ambiente de trabalho também podem ser aprimoradas, quando mediadas por estratégias tecnológicas.

Dando continuidade, pergunta-se sobre **os principais desafios enfrentados no ambiente de trabalho** (3ª pergunta). As respostas foram (Quadro 9):

Quadro 9 – Desafios no ambiente de trabalho

DESAFIOS	ASSOCIAÇÃO	FREQUÊNCIA
Ambiente físico inadequado	Questões sensoriais auditivas, questões sensoriais visuais, concentração	57,1%
Relacionamento interpessoal	Conflitos, capacitismo, cobranças	43,5%
Questões organizacionais	Sobrecarga de trabalho, burocracia, comunicação	43,5%
Não se aplica	-	28,5% dos participantes não citaram desafios, pois trabalham por conta própria e sentem conforto nessa modalidade

Fonte: Elaborado pela autora, em 2024.

As respostas revelaram que esses desafios se concentram principalmente nas seguintes categorias: no ambiente físico (57,1% de frequência nas respostas), relacionamento interpessoal (43,5%) e em pontos organizacionais (43,5%). Percebeu-se que falta de adaptações ocupacionais tiveram mais queixas, pois geram dificuldades relacionadas a questões sensoriais, como o excesso de barulho e luminosidade no ambiente, que interferem na concentração e consequentemente na produtividade. O relacionamento interpessoal, também apontado como desafio, intervém diretamente nas relações com os pares e chefia, gerando barreiras atitudinais e condutas discriminatórias. Apreendeu-se ainda que alguns direitos podem estar sendo dificultados devido a burocracia mencionada, sobrecarga e dificuldade de comunicação.

Os participantes que trabalham em casa não mencionaram desafios, o que demonstra que o ambiente familiar é acolhedor e contribui para que a execução de suas atividades seja desenvolvida sem elementos estressores e desreguladores, posicionando a informalidade como um caminho laboral com menos elementos desafiadores para as pessoas autistas, conforme apontado por Botelho e Costa (2022) e Carvalho e Carvalho (2023).

Desse modo, visualiza-se um cenário mais estruturado dos desafios enfrentados pelos participantes no ambiente de trabalho, possibilitando identificar áreas que demandam mais atenção e quais ações são necessárias para melhorar a inclusão laboral desse público.

Os desafios apresentados pelos trabalhadores autistas da pesquisa dialogam com os mesmos listados no quadro 4 da seção anterior, que trouxe uma revisão de literatura sobre os obstáculos das pessoas com transtorno do espectro autista para inclusão no mercado de trabalho de Leopoldino e Coelho (2017).

Então, questionou-se sobre as **adaptações e suporte que precisam e que consideram que seriam importantes para todos os trabalhadores autistas** (4ª e 6ª pergunta), almejando evidenciar as sugestões dos próprios participantes para uma melhor qualidade de vida e desempenho no trabalho. As respostas reportadas foram (Quadro 10):

Quadro 10 – Adaptações inclusivas necessárias no ambiente de trabalho

ADAPTAÇÕES E SUPORTE	ASSOCIAÇÃO	FREQUÊNCIA
Ambiente sensorial	Espaço para se regular, barulho, luminosidade concentração	57,1%
Garatia de direitos	Horário de trabalho reduzido, flexibilidade, diminuir sobrecarga de trabalho	57,1%
Capacitação	Conscientização, menos preconceito, informação	28,5%
Não se aplica	-	28,5% dos participantes não citaram desafios pois trabalham por conta própria e sentem conforto nessa modalidade
Não respondeu	-	14,2% dos participantes não respondeu

Fonte: Elaborado pela autora, em 2024.

As adaptações ergonômicas visando estabelecer um ambiente de trabalho com menos estímulos sensoriais foram as principais questões retratadas pelos participantes (57,1% de frequência). A existência de um espaço para regulação sensorial onde os trabalhadores autistas possam se recolher e se organizar mediante situações de crise ou sobrecarga foi a mais ressaltada, sendo sugerida por todos os participantes com exceção daqueles que trabalham no seu ambiente domiciliar, mostrando-se como uma estratégia de grande relevância a ser desenvolvida nas instituições empregadoras.

Outra menção destacada foi a necessidade de garantir alguns direitos (presente em 57,3% das respostas) como o horário especial (Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – Art. 98º), pois afirmaram ser um trâmite burocrático e que nem sempre é concedido se o indivíduo não estiver fazendo terapias. Entretanto, a redução na carga horária que esse direito permite é importante tanto para que eles possam aproveitar esse tempo para fazer as terapias necessárias do seu tratamento como para atenuar a sobrecarga no trabalho, diminuindo as chances de esgotamento social, mental e de crises.

A capacitação (28,5% de frequência) citada é voltada para os locais empregadores e sobre conscientização. No entanto, considera-se que esta sugestão é na verdade uma estratégia para aumentar o conhecimento sobre a temática, visando informar e abrandar o preconceito no ambiente de trabalho e na sociedade e não como um tipo de adaptação ou suporte.

Os participantes que laboram em casa não manifestaram a necessidade de ajustes em seu ambiente laboral, pois se organizam conforme sua estrutura familiar e domiciliar.

Desse modo, indagou-se: **“Você já solicitou adaptações ou suportes no seu ambiente de trabalho? Foi atendido(a)? Se não foi atendido, recebeu alguma justificativa?”** (5ª pergunta). Essa pergunta mostra o nível de interesse e eficiência dos seus empregadores em ofertar as adaptações e suporte que precisam a partir do conhecimento das suas demandas, conforme Quadro 11:

Quadro 11 – Atendimento sobre as solicitações de adaptações ou suporte

SOLICITAÇÃO	SITUAÇÃO	FREQUÊNCIA
Espaço para regulação	Atendido	28,5%
Mudança de lotação	Parcialmente atendido	14,2%
Instalação de persianas nas janelas da sala	Não atendido com justificativa	14,2%
Capacitações sobre o tema e outros não especificados	Não atendido sem justificativa	14,2%
Não se aplica (participantes em trabalho realizado no ambiente doméstico)	-	28,5%

Fonte: Elaborado pela autora, em 2024.

Embora nem todas as solicitações tenham sido atendidas, apenas um local não deferiu a solicitação sem justificativa. Então, a maioria dos empregadores identificados na pesquisa possuem uma abertura para diálogo e disponibilidade para resolução de questões a fim de melhorar a integração da pessoa com TEA no ambiente laboral, desde que sejam solicitados. Dessa maneira, Melo (2020, p. 105), afirma que “O respeito às limitações da pessoa com deficiência está direcionado às

condições de estrutura, tipo de trabalho e às tecnologias assistivas que auxiliarão no desenvolvimento de suas competências e habilidades".

Destaca-se que o espaço para regulação foi a demanda mais solicitada e atendida, ainda que esse "espaço" não tenha uma estruturação multissensorial pensada para autistas, com mobiliário planejado, luz reduzida, pouca interferência de barulho, acesso a abafadores, balanços e outras ferramentas que ajudam na autorregulação, mas tem sido importante para os 28,5% dos participantes que citaram esse ambiente como um local acolhedor cedido no trabalho para momentos que necessitam se reorganizar cognitivamente.

Na sequência, perguntou-se sobre **as estratégias de comunicação no local de trabalho, se são adequadas para suas necessidades e em caso negativo o que poderia ser melhorado** (7ª pergunta). As respostas foram divididas conforme suas percepções:

> Sim, a comunicação é boa (P18).
> Não, precisa haver uma comunicação mais respeitosa, flexível e menos burocrática (P19).
> Sim (P20).
> Às vezes porque eu preciso de apoio visual por escrito para me organizar e me comunicar melhor, mas nem sempre as pessoas entendem, já teve uma pessoa que achou que era exagero meu anotar tudo que me pedem e quando vou pedir algo para alguém também (P22).
> Eu gostaria que a comunicação fosse mais clara e objetiva, para eu não me confundir e conseguir entender melhor (P23).

A percepção positiva foi de 28,5% (P18 e P20), a negativa foi 42,8% (P19, P22, P23) e 28,5% não responderam (P17 e P21, participantes que se encaixam no trabalho informal e autônomo).

Este resultado sugere que a maioria dos participantes não está satisfeita com as estratégias de comunicação no local de trabalho e aspira por melhorias que incluem maior clareza, objetividade, acessibilidade e respeito, além da inclusão de recursos visuais. Segundo o DSM 5, as pessoas autistas possuem a característica marcante de serem literais e terem dificuldade em entender metáforas e ironias, demandando funcionalidade com seus interlocutores a fim de evitar possíveis erros e conflitos no trabalho (American Psychiatric Association, 2014).

Por conseguinte, interrogou-se sobre a existência de **progressão na carreira para autistas** e se já conseguiram galgar algum nível (8ª e 9ª pergunta). A resposta de ambas as perguntas foi 100% negativa, sendo que 2 participantes (P22 e P23), que trabalham na mesma instituição (UFMA), mencionaram que há um plano de

cargos e carreiras que é comum a todos os servidores, não existindo nenhuma especificação de progressão para pessoas com autismo ou qualquer outra deficiência.

Sabe-se que muitas empresas contratam esse público apenas para preencher as cotas obrigatórias e às vezes até pressionadas pelos órgãos de fiscalização e, assim, não tem interesse em dar oportunidades de crescimento (Aydos, 2017, 2019; Botelho, 2021; Botelho; Costa, 2022; Carvalho; Carvalho, 2023; Di Matteo; Rodrigues, 2023; Leopoldino, 2015; Leopoldino; Coelho, 2017; Ribeiro, 2020; Salgado, 2014; Silva, 2013).

Desse modo, pondera-se que a progressão na carreira para autistas ainda é incerta no ambiente de trabalho, uma vez que não existe um procedimento padrão que considerem as suas especificidades e possibilitem sua ascensão.

Então quando se interpelou: **"Você recebe retorno regular sobre seu desempenho no trabalho? Como isso tem ajudado no seu desenvolvimento profissional?"** (10ª pergunta). Os participantes responderam de acordo com o Gráfico 7:

Gráfico 7 – Retorno sobre o desempenho no trabalho

Fonte: Elaborado pela autora, em 2024.

Os resultados foram bem aproximados, entretanto, os 28,5% que responderam "sim" (2 participantes) afirmaram que esse *feedback* é dado pela avaliação de desempenho da própria instituição para todos os servidores, não sendo

uma ação específica para os autistas. Já os 28,5% (2 participantes) que responderam “não”, afirmaram que seria importante uma avaliação periódica para seu crescimento profissional. A porcentagem de quem não respondeu foi de 28,5% (2 participantes) devido à pergunta não se aplicar na realidade de trabalho em que se encontram (informal e autônomo), já 14,5% apenas se omitiu em respondê-la (1 participante).

Considera-se que um retorno regular sobre o desempenho dos funcionários por meio de um mecanismo estruturado, poderia contribuir para o seu desenvolvimento e engajamento no trabalho, pois assim teriam a oportunidade de identificar de forma sistematizada suas potencialidades e limitações, propiciando o crescimento profissional de todos os funcionários.

Na sequência interrogou-se: **“Você já teve experiências positivas de inclusão no local de trabalho? Poderia compartilhá-las?”** (12ª pergunta). As respostas foram divididas conforme descrito a seguir:

> Sim, já tive crise no trabalho e fui acolhida pelas pessoas da equipe que estavam no dia (P18).
> Não, nunca tive. Mas consegui agora minha transferência para outra escola esse ano, pois a situação capacitista e dificuldades na escola anterior estavam insustentáveis (P19).
> Sim, sempre sou chamado para as festas, confraternizações pela equipe (P20).
> Ainda não (P22).
> Não (P23).

As experiências positivas foram apenas 28,5% (P18 e P20), as outras experiências tiveram um teor negativo ou apenas ainda não tiveram uma vivência inclusiva importante a relatar com 43,5% das respostas (P19, P22, P23). Os participantes que não responderam (29%), foi devido a pergunta não se encaixar com a realidade dos seus respectivos trabalhos (P17 e P21).

Destaca-se que um participante (P19) teve que mudar da escola onde trabalhava, devido ao ambiente ser altamente capacitista e estar insustentável com inúmeros desafios, demonstrando uma realidade de exclusão e discriminação que alguns indivíduos enfrentam. O participante P18 relatou ter sido apoiado em uma crise durante o expediente, observando-se um exemplo positivo de inclusão e empatia no ambiente de trabalho. Outro (P20) compartilhou ser convidado com frequência para eventos sociais, indicando um senso de pertencimento e aceitação no local de trabalho.

No geral, as respostas revelam que as vivências de inclusão variam significativamente para os trabalhadores autistas e dependem também do nível de

conhecimento do local de trabalho sobre o tema. Assim, a AMA e a clínica particular se destacaram com as atitudes mais inclusivas no ambiente laboral, locais que atuam com oferta de terapias para pessoas com TEA e outras comorbidades relacionadas à saúde mental e onde as inserções de trabalho foram realizadas por meio de indicação, levando ao entendimento que onde há conhecimento sobre o tema, há mais acolhimento, preocupação com a garantia de direitos, apoio e suporte, resultando em maior inclusão.

Quando questionados sobre as **sugestões para melhorar a inclusão dos autistas no mundo do trabalho a partir das suas experiências** (13ª pergunta), onde foi ressaltada a inclusão como um processo que vai desde a contratação à rotina diária no ambiente de trabalho, os participantes fizeram as seguintes sugestões (Quadro 12):

Quadro 12 – Sugestões para melhorar a inclusão dos autistas no mundo do trabalho

SUGESTÕES	ASSOCIAÇÃO	FREQUÊNCIA
Investir em conscientização	Respeito, conhecimento, divulgação, combate ao preconceito, políticas	57,1%
Adaptações	Flexibilidade, ajustes, suporte, fiscalização	42,8%
Não respondeu	-	42,8%

Fonte: Elaborado pela autora, em 2024.

As respostas destacaram como principal sugestão o investimento na conscientização das pessoas (57,1%), pois segundo a percepção dos participantes a falta de conhecimento é a fonte principal de preconceito, discriminação e capacitismo. Consideram que o desenvolvimento de ações e divulgação de informações sobre o TEA podem contribuir para tornar a sociedade e o mercado de trabalho mais inclusivos.

Segundo Ribeiro (2020), o conhecimento é essencial para maior inclusão, pois a desinformação é uma das principais barreiras para que essas pessoas autistas usufruam de progresso nos setores basilares, além da ausência de políticas públicas efetivas. Para Leopoldino (2015, 2018) muitos empregadores desconhecem a capacidade desses indivíduos e restringem seu espaço profissional por falta de informação sobre o tema.

As respostas dos participantes ao longo da pesquisa ratificam esse posicionamento, pois os relatos mais positivos, com menores barreiras, maiores vivências de inclusão, adaptações, comunicação fluida e incentivo, foram dos empregadores que atuam na área e tem maior conhecimento sobre o tema (AMA e a Clínica Particular).

A outra sugestão foi a realização de adaptações desde o processo seletivo (42,8%), com certames mais flexíveis, sem a exigência de atributos difíceis de serem alcançados por pessoas com autismo e que visem apreender as potencialidades dos candidatos às vagas de trabalho de forma que não generalize os indivíduos, mas que considere as particularidades das pessoas, principalmente daquelas com deficiência.

Desse modo, percebe-se que as sugestões propostas apresentam-se como estratégias de superação das instigações citadas no Quadro 9 – Desafios no ambiente de trabalho. É importante evidenciar que 42,8% dos participantes não souberam responder, por não terem experiências laborais suficientes para oferecer sugestões.

Então inquiriu-se: **"Existe algo mais que você gostaria de compartilhar sobre sua experiência no mundo do trabalho?"** (14ª pergunta), obtendo-se os relatos a seguir:

> Tive muitas dificuldades nas entrevistas de emprego e conseguir o Benefício de Prestação Continuada para autista nível 1 de suporte é muito difícil, pois a perícia diz que a gente pode trabalhar, mas para conseguir um emprego não é fácil (P18).
> Após o diagnóstico mudei meu perfil de 'esquisito' para 'chato e militante'. Mesmo como homem branco, heterossexual e sudestino, ainda tive muitas dificuldades regionais por causa do autismo que me tirou do lugar de privilegiado (P19).
> Fui bem acolhido (P20).
> Após a confirmação do meu diagnóstico só trabalhei de forma autônoma, estou bem assim (21).
> Não (P17, P22, P23).

Um participante nível 1 de suporte (P18) tratou sobre a dificuldade em conseguir emprego e em obter o Benefício de Prestação Continuada. O nível do TEA não delimita o recebimento do BPC, que é pago levando em consideração a existência da deficiência e os critérios de renda, entretanto, pela fala de P18 entende-se que, na prática, a perícia considera que o benefício não deve ser deferido a pessoa com autismo nível 1, mesmo que não haja prerrogativa legal para essa ressalva. Logo, esta conduta é arbitrária, já que o transtorno é determinado como uma deficiência pela Lei Berenice Piana desde 2012, independente do seu nível de suporte.

Outro relato a evidenciar é que P19 declara que o transtorno do espectro autista tirou seu lugar de privilégio na sociedade enquanto homem branco,

heterossexual e sudestino, mostrando os impactos que o preconceito pode gerar na vida das pessoas com deficiência. Para Di Marco (2020) o corpo de uma pessoa com deficiência está no lugar de espectador da sua própria identidade, não possui espaço próprio, é um marcador de diferença que vai permear todas as esferas da sua vida e anular seu pertencimento social, colocando-o em um aprisionamento imaginário de possibilidades, devido ao peso da exclusão que se estende ao longo da história.

Já o participante P20 mencionou experiências positivas. Em seus relatos, as percepções sempre demonstraram satisfação e acolhimento, indicando que as pessoas autistas podem encontrar ambientes de trabalho inclusivos ainda que em processo de construção. O participante P21 relatou que após a confirmação do seu diagnóstico não teve nenhuma experiência no trabalho formal e nem tem interesse em ter, evidenciando que seu trabalho como autônomo está fluindo bem ou que não gostaria de voltar aos desafios que a formalidade empregatícia impõe àqueles com limitações.

Por fim, três participantes (P17, P22 e P23) afirmaram que não tinham nenhuma experiência a mais para relatar, e já se sentiam comtemplados com as respostas dadas anteriormente ou não tinham vivências suficiente para compartilhar.

Quando questionados sobre suas **experiências em trabalhos anteriores** (perguntas 15ª, 16ª e 17º), o resultado foi (Gráfico 8):

Gráfico 8 – Experiências em trabalhos anteriores

Fonte: Elaborado pela autora, em 2024.

Conforme o Gráfico 8, 43,5% (3 participantes) não tiveram experiência de trabalho anterior ao atual e 57,1% (4 participantes) já haviam trabalhado em outro(s) lugar(es), sendo que 3 saíram do emprego anterior devido ter finalizado o contrato e 1 participante porque sofria perseguição e recebia um baixo salário. Assim, percebeu-se que ainda que haja possibilidades de trabalho é preciso também melhorias na forma de integração e ampliação dessas vagas, inclusive pelo sistema de cotas, direito fundamental que deve ser garantido de forma extensiva.

Dessa forma, sugere-se que as experiências de autistas no mundo do trabalho são complexas, com desafios significativos, situações discriminatórias, carência de adaptações, falta de incentivo para contratação e a ausência da empregabilidade assistida tanto nas instituições públicas quanto nas privadas, o que fere a diretriz da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista que determina “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” (Art. 2º, inciso V) (Brasil, 2012).

Porém, também há experiências positivas, principalmente em instituições que têm um conhecimento sobre o tema conforme verificado anteriormente, constatando-se a importância de ações para promover a conscientização, criar mais oportunidades de emprego, tornar os processos seletivos mais inclusivos e reorganizar os ambientes de trabalho de modo mais acessível para todos.

5.4 Perspectivas sobre o mundo do trabalho

O tema central aqui apresentado discorre sobre os anseios e compreensão de inclusão no mundo do trabalho de todos os 23 participantes da pesquisa. Assim, quando se perguntou: **“Você acha que os empregadores estão tomando medidas suficientes para incluir autistas no local de trabalho?”** (18ª pergunta), as respostas foram:

> Não, acredito que não há o menor esforço nesse sentido (P1).
> Quase não se vê, muito pouco (P2).
> Não (P3).
> Não (P4).
> Os empregadores não têm interesse, falta sensibilidade, não vejo oportunidades nem para os de nível 1 de suporte, não se importam com as dificuldades, as oportunidades são secundárias (P5).
> Poucas empresas (P6).

> Nenhum pouco, quando tem oportunidade é propaganda, marketing (P7).
> Não sei, mas não tenho muito conhecimento ainda (P8).
> Poucas empresas, só conheço uma que contrata pessoas com deficiência (P9).
> Muito pouco, as empresas não têm menor interesse em colocar pessoas autistas para trabalhar (P10).
> Não, porque essas pessoas precisam primeiro de treinamento, como vão trabalhar se não tem treinamento? (P11).
> Ainda falta muito a ser visto sobre a questão da inclusão, pois as empresas não são preparadas para receber os autistas (P12).
> Não, de forma alguma, já é difícil arrumar emprego para as pessoas sem autismo, quanto mais! Nem a educação completa alguns conseguem ter (P13).
> Não, ainda precisa melhorar muito a inclusão, divulgar mais informações (P14).
> Não, não vejo ainda essa empatia e nem querem contratar mesmo esse tipo de pessoa, mesmo que leis existam (P15).
> Não, a gente não vê sendo divulgado nenhuma oportunidade e nem nada (P16).
> Acho que somente no papel (P17).
> Acho que não é verdadeiro, apenas mídia (P18).
> Não, considero que o mundo do trabalho não tem inclusão efetiva e não está preparado para receber nenhuma pessoa com deficiência (P19).
> Aos poucos sim (P20).
> Somente na teoria e em empresas maiores (P21).
> Ainda não, o assunto é muito recente na sociedade (P22).
> Não, talvez o setor público pelas cotas obrigatórias, dá medo de não entenderem as nossas necessidades (P23).

A percepção negativa dos participantes foi a maioria com 65,2% das respostas (referente a 15 pessoas) e centram-se em opiniões que mencionam falta de interesse, de sensibilidade e oportunidades, além de destacar que a inclusão muitas vezes se limita ao discurso e aparecimento na mídia, sem ações efetivas. Os motivos relacionados para a falta de medidas inclusivas dos empregadores se encaixam nas seguintes categorias:

a) Negligência: a falta de interesse dos empregadores é um dos principais obstáculos mencionados, indicando o descumprimento da lei de cotas e exclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
b) Inclusão limitada ao discurso: percepção que os empregadores só investem em medidas inclusivas com o objetivo de melhorar sua imagem perante à sociedade para ter alguma lucratividade ou conseguir isenção de impostos e tributos, desenvolvendo ações e oportunidades primárias às quais dão uma notoriedade na mídia além da sua efetividade;
c) Formação precária das pessoas autistas, visto que alguns participantes citaram a falta formação profissional e educacional das pessoas autistas para conseguirem emprego formal;

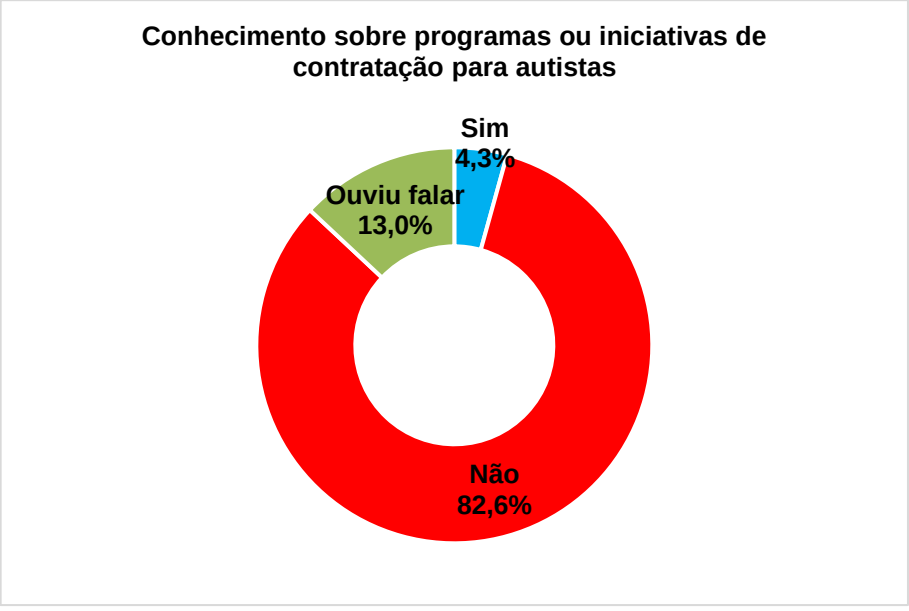
d) Falta de conhecimento, pois para alguns participantes os empregadores têm um conhecimento raso sobre o transtorno e supõem que as pessoas com TEA são incapazes e não conseguem trabalhar.

Os participantes que declararam percepções positivas (30,4% - 7 pessoas) fizeram algumas observações, afirmando que as ações são poucas e limitadas, sendo ainda insuficiente.

Em suma, a fala dos participantes demonstra insatisfação com a realidade da empregabilidade atual, já que a maioria está desempregado, não consegue trabalho e não vê perspectivas de mudanças e inclusão efetiva por parte dos empregadores. Assim, evidencia-se a urgência das empresas para irem além do discurso e adotarem medidas mais efetivas e concretas para promover a diversidade e a inclusão em seus ambientes de trabalho, com maior conscientização e melhores oportunidades.

Em continuidade, perguntou-se se tinham conhecimento sobre **programas ou iniciativas específicas para inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho e se já haviam tido oportunidade de participar** de algum (19ª e 20ª perguntas). As respostas foram distribuídas conforme o gráfico 9:

Gráfico 9 – Conhecimento sobre programas ou iniciativas de contratação para pessoas com TEA



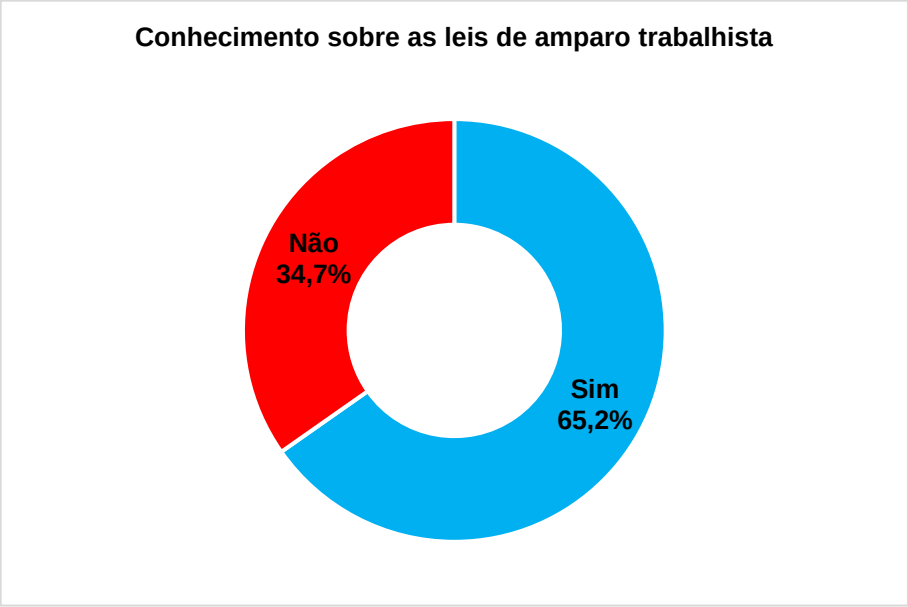
Fonte: Elaborado pela autora, em 2024.

De acordo com o resultado, 82,6% (19 participantes) não conheciam nenhum tipo de programa ou iniciativa para contratação de pessoas com TEA como o emprego apoiado, o Programa Viver sem Limites ou outro projeto de inclusão laboral ou intermediação de mão de obra. Apenas 01 pessoa (4,3% da amostra) citou o emprego apoiado e 13,0% (3 participantes) afirmaram que já ouviram falar, mas não sabem detalhar. Todos os participantes declararam que nunca tiveram oportunidade de acessar nenhum desses programas.

Esse resultado mostra a escassez ou até mesmo inexistência desse tipo de programa a nível local. A criação de estratégias específicas de contratação de pessoas com TEA pode colaborar para que esses indivíduos consigam ter mais eficiência no acesso ao mercado de trabalho formal, assim como maior permanência, integração e produtividade. De acordo com Leopoldino (2018), esses programas fazem parte da criação de uma rede de atores voltadas para o protagonismo desses indivíduos, agregando forças para superação dos retrocessos históricos deixados pela discriminação da sociedade ao longo dos anos com as pessoas com deficiência.

Então, indagou-se: **“Você conhece as leis de amparo trabalhista para os autistas? Se sim, quais?”** (21ª pergunta). As respostas demonstraram que (Gráfico 10):

Gráfico 10 – Conhecimento sobre as leis de amparo trabalhista para autistas



Fonte: Elaborado pela autora, em 2024.

As leis mencionadas pelos participantes foram:

a) Lei Berenice Piana (26,0%);
b) Lei de Cotas (21,7%);
c) Estatuto da Pessoa com Deficiência (13,0%);
d) Horário especial (13,0%);
e) Lei de prioridade (4,3%).

Apesar de 65,2% (15 participantes) terem respondido afirmativamente, nem todos conseguiram citar ou explicar sobre seus conhecimentos, demonstrando uma compreensão limitada sobre o tema. Alguns relataram ter um entendimento superficial, e por isso, não lembraram o nome de nenhuma lei. Considera-se que essa falta de domínio é devido ao nível de suporte mais comprometido e a baixa escolaridade de alguns participantes, tendo em vista que 26,0% (6 pessoas) são nível 3 de suporte e 56,5% (13 pessoas) têm somente o ensino fundamental incompleto.

A Lei Berenice Piana foi a mais citada, validando sua relevância e status de "marco" para as pessoas com TEA. A lei de prioridade (Lei 14.626, 19 de julho de 2023), citada por 4% do público, garante um dos direitos mais usados por esses indivíduos, entretanto, apesar de fundamental, não se configura como uma proteção legal no âmbito do trabalho especificamente, pois seu conteúdo versa sobre a garantia do atendimento prioritário em estabelecimentos públicos e privados, sobre a reserva de assentos preferenciais em transportes públicos e quem são as pessoas que podem usufruir desses direitos.

Logo, esses dados mostram a importância de promover a divulgação e o acesso à informação sobre essas legislações para as próprias pessoas com autismo e suas famílias, aprofundando seus conhecimentos, estimulando seu empoderamento e fortalecendo sua rede de apoio e de garantias.

Por fim, no questionamento **"Quais estratégias ou medidas poderiam ser implementadas para aumentar a contratação de pessoas com autismo?"** (22ª pergunta), as declarações foram:

> Eu acho que a conscientização das pessoas e com ações diversas, pois a discriminação é muito grande (P1).
> Deveria ter mais clínicas pelo SUS para investir em terapias que é o mais importante antes de qualquer coisa (P2).
> Inclusão na escola, ser treinado (P3).
> Ter mais empatia com a causa, querer ajudar de verdade, possibilitar horário reduzido, fazer investimentos financeiros para inclusão (P4).
> As empresas e instituições precisam estar mais abertos para as pessoas que têm limitações, quebrar barreiras e capacitar seus funcionários (P5).

> Primeiramente investir nas terapias para os autistas adultos para que possam se desenvolver e aumentar habilidades para conseguir estudar e se capacitar (P6).
> Melhorar oportunidades de tratamento desde a infância para que possam se preparar melhor para o trabalho, pois não existe oportunidades do jeito que está atualmente (P7).
> Deveria ter locais de cursos profissionalizantes específicos para autistas, melhorar a educação (P8).
> Ter mais empenho para ofertas de vagas e dar oportunidades reais (P9).
> Garantir de verdade a prioridade para os autistas nas vagas de emprego (P10).
> Treinamento e menos preconceito. A inclusão é uma palavra muito bonita, mas só na escrita. A inclusão de verdade não existe (P11).
> Dar treinamentos para funcionários e para as pessoas com deficiência (P12).
> Primeiramente a própria empresa deveria ser treinada para saber receber as pessoas atípicas, depois capacitar os autistas também (P13).
> Desenvolver mais ações e projetos inclusão (P14).
> Trabalhar com a equipe para receber as pessoas com autismo, toda a hierarquia, pois toda a equipe precisa abraçar a causa. Depois os autistas precisam ser preparados, principalmente a autonomia e autoestima (P15).
> Incentivo do governo, cursos profissionalizantes específicos para autistas, mais divulgação de vagas, treinamento dos funcionários, ter suporte de profissionais especializados. Conscientizar tanto dentro quanto fora. Não é só jogar lá e dizer, taí contratei (P16).
> Maior divulgação. As ações de conscientização só existem no dia do autismo para mídia, depois esquecem (P17).
> Entrevistas inclusivas para melhorar as nossas oportunidades, isso é fundamental (P18).
> Ofertar o suporte necessário durante a seleção, diminuir os mecanismos de exclusão e as barreiras atitudinais (P19).
> Abrir mais vagas de emprego, as pessoas terem mais paciência (P20).
> Ter mais inclusão desde os processos seletivos de emprego (P21).
> Mais conhecimento e mais informação para a sociedade e dentro do ambiente de trabalho. Adaptações e respeito (P22).
> Divulgar mais informações. Realizar cursos e palestras sobre o tema para as empresas, equipes e chefias, para todos os trabalhadores (P23).

As respostas foram organizadas de acordo com o critério de agrupamento de frequência, sendo condensadas nas seguintes categorias:

a) Capacitação (43,4%): estratégia mais mencionada como forma de aumentar as chances de contratação das pessoas autistas. Inclui tanto cursos profissionalizantes específicos para as pessoas no espectro quanto treinamentos para conseguirem realizar suas atividades de maneira produtiva. Inclui também capacitações para os funcionários e empregadores no sentido de estarem preparados para receber e conviver com esse público no ambiente de trabalho;
b) Conscientização e quebra de preconceito (39,1%): citada mais uma vez como fator preambular para combater a discriminação e aumentar as oportunidades laborais para os autistas;

c) Adaptações no processo seletivo (21,7%): salienta a necessidade de estruturar os processos seletivos de maneira que respeite as limitações das pessoas autistas e identifique suas qualidades e competências;
d) Oferta de vagas (17,3%): considerada como imprescindível para o aumento da empregabilidade das pessoas com deficiência, incluindo as autistas, pois as oportunidades são escassas e com pouca divulgação. Nesse ponto, percebe-se fragilidades na Lei de Cotas que só é obrigatória para empresas que tenham a partir de 100 funcionários;
e) Educação inclusiva (13,0%): vista como uma estratégia fundamental que contribui para preparar as pessoas com TEA para o mercado de trabalho e alcance de melhores oportunidades;
f) Suporte no ambiente de trabalho (13,0%): a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e com suporte adequado é denotada como essencial nos relatos, abrangendo flexibilidade, garantia de horário especial de trabalho, suporte de profissionais especializados em TEA e investimentos financeiros em acessibilidade e ergonomia assistiva;
g) Investimento em terapias (13,0%): ressaltaram que é preciso investir na oferta do tratamento pela rede de saúde pública, pois uma intervenção médica adequada contribui para o desenvolvimento desses indivíduos e consequentemente melhor acesso à educação e ao trabalho.

Assim, as categorias identificadas nas narrativas, demonstram que as estratégias de contratação das pessoas com autismo requerem mecanismos que englobem a conscientização, campanhas educativas, capacitações, adaptações no ambiente de trabalho, educação inclusiva e mudanças nos processos seletivos, onde empresas e sociedade trabalhem juntas para criar um ambiente mais inclusivo e receptivo às singularidades das pessoas com TEA.

Os participantes consideraram assertivamente que a disseminação do conhecimento estimula maior entendimento sobre o espectro e sobre seus direitos, indo ao encontro do que os autores aludidos preconizam. Apontaram a sensibilidade auditiva e visual como uma das principais dificuldades no trabalho, sendo necessário uma atenção singular nesse ponto a fim de evitar crises sensoriais e comprometimento no seu desempenho. Citaram a sobrecarga não apenas se referindo ao excesso de trabalho, mas também às consequências dos desafios diários e às complexidades geradas pelos déficits cognitivos.

Os relatos apresentados ao longo da pesquisa representaram as instigações, adversidades e estratégias de superação dos seus empecilhos no âmbito laboral. Demonstraram que seus maiores desafios têm raízes em uma cultura discriminatória histórica contra as pessoas com deficiência, suscitando a negação de direitos e amparo social, sendo materializados na contemporaneidade em uma rede de proteção precária e controversa, especialmente no âmbito educacional, de saúde e acesso ao trabalho, que são fragilizados e não inclusivos.

Para Leopoldino, Silva Filho e Nissel (2021, p. 16), “A persistência de obstáculos ao longo dos anos mostra que, em parte da sociedade, prevalece a ideia de que as pessoas com deficiência podem ser consumidoras, mas não produtoras de bens e serviços.” Os referidos autores afirmam ainda que além das limitações apresentadas pelos indivíduos, as restrições de ordem estrutural e cultural que diminuem as oportunidades oferecidas, continuam sendo a maior barreira para acesso, permanência e ascensão ao trabalho.

Apesar das dificuldades impostas pelo próprio transtorno e pela sociedade, considera-se que a inclusão é possível, que esses indivíduos conseguem atingir espaços profissionais de forma produtiva. Os casos mais severos podem nunca se tornar aptos para atividades laborais mais complexas, pois possuem comorbidades que prejudicam sua autonomia e engajamento pleno nas atividades ocupacionais. Entretanto, com o acompanhamento devido alguns destes podem alcançar a alfabetização e outros conteúdos educacionais e laborais, e ainda, dependendo da intensidade de estimulação e do tratamento terapêutico é possível mudar o nível de suporte (American Psychiatric Association, 2014; Leopoldino; Silva Filho; Melo, 2020; Nissel, 2021).

Dessa maneira, ratifica-se a importância do desenvolvimento de mecanismos que promovam ativamente ações de conscientização, respeito às diferenças e deficiências, combate ao capacitismo e remoção de barreiras, impulsionando a inclusão desses indivíduos no ambiente de trabalho e na sociedade. A reformulação da Lei de Cotas para ampliar as vagas, o emprego apoiado, assessorias de especialistas, treinamentos, programas específicos de apoio e investimento no trabalho autônomo e informal são exemplos de ações que podem ser adotadas pelos empregadores e pelas políticas públicas nesse processo de integração.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O transtorno do espectro autista é uma deficiência singular que compromete o cérebro, impactando no desenvolvimento cognitivo em diferentes níveis, cujas características variam de acordo com o indivíduo e o grau de comprometimento. A pessoa acometida enfrenta várias situações de exclusão e capacitismo ao longo da vida, especialmente em aspectos considerados básicos para a cidadania e dignidade humana, devido ao preconceito histórico com aqueles que não se encaixam nos padrões de perfectibilidade impostos pela sociedade.

Assim, a questão norteadora da pesquisa foi compreender o processo de inclusão das pessoas com esse transtorno no mercado de trabalho em São Luís/MA. O campo de amostragem foi a Associação dos Amigos do Autista do Maranhão da referida capital, sendo posteriormente ampliado para retratar mais experiências laborais de trabalhadores com TEA em outros espaços.

Dessa forma, partiu-se da hipótese que as oportunidades de trabalho para esses indivíduos são inexpressivas tendo em vista que apenas 26,6% das pessoas com deficiência no Brasil estão ocupadas (Instituto Brasileiro de Estatística, 2023) e entre esses se encontram as pessoas com TEA. Buscou-se, então, por meio de um estudo exploratório e descritivo, utilizando-se como metodologia a análise bibliográfica e pesquisa de campo com entrevista semiestruturada, investigar as vivências laborais desses indivíduos e suas perspectivas sobre a empregabilidade e o mundo do trabalho.

Nesse sentido, verificou-se a partir do referencial teórico e empírico da pesquisa que os direitos das pessoas com TEA são inúmeras vezes negligenciados e/ou dificultados, principalmente aqueles relacionados à saúde, à educação e ao trabalho, direitos esses que se entrelaçam como fatores fundamentais síncronos para manutenção da vida humana e de sua família.

No tocante ao trabalho, averiguou-se que as pessoas no espectro autista têm oportunidades limitadas, com poucas chances de ascensão, baixos salários e adversidades no ambiente laboral. Observou-se ainda que as pessoas com TEA têm mais dificuldade em conseguir e se manter no emprego do que pessoas com outras deficiências, em virtude das suas demandas com especificidades subjetivas das características próprias do transtorno, tais como inabilidade social, comunicação literal, rigidez no comportamento, sensibilidade auditiva e sensorial, entre outras.

Os elementos que favorecem esse cenário de segregação são a rede de saúde pública precária e insuficiente para realização de diagnóstico e tratamento do transtorno, a falta de uma educação inclusiva consolidada no país, a fragilidade na execução das leis de proteção social das pessoas autistas, campanhas de conscientização escassas, capacitismo por parte dos empregadores, processos seletivos rígidos e a falta de adaptações no ambiente de trabalho.

A pesquisa de campo revelou que a maioria dos participantes (69,5% - 16 pessoas) estão desempregados e nunca tiveram uma experiência profissional, possuem apenas o ensino fundamental incompleto (56,5% - 13 pessoas) e estão no nível 2 de suporte (39,1% - 9 pessoas). Assim, ratificou-se que os fatores proeminentes que contribuem para esse processo de exclusão são a intensidade do espectro (aqueles com menor comprometimento neurológico conseguem alcançar maiores patamares educacionais e laborais) e a baixa escolaridade (fato recorrente entre as pessoas com deficiência no Brasil).

Aqueles inseridos no mercado de trabalho apresentam marcadores sociais relacionados a gênero, etnia, escolaridade e nível de suporte, que se interseccionam e exercem influência significativa nas oportunidades de trabalho. O gênero dominante é o masculino (57,1% - 4 pessoas), nesse caso, não somente por fatores de duplo preconceito, (onde se interseccionam a deficiência e o domínio histórico dos homens no mercado de trabalho), mas pela própria especificidade do TEA que tem um maior índice entre os homens. A etnia é de 71,4% de brancos (5 pessoas), a escolaridade é 57,1% (4 – pessoas) com ensino superior completo e o nível de suporte também de 57,1% no nível 1.

Verificou-se ainda que o mercado de trabalho informal se destacou como uma opção de geração de renda para os autistas com maior intensidade no espectro e menor escolaridade, desde que possuam alguma destreza manual que possa ser utilizada para ascender lucro. Nessa via, a pesquisa permitiu compreender a importância da informalidade no trabalho para esses autistas, sendo relevante potencializar o empreendedorismo e o pequeno negócio familiar não como uma alternativa para emergir da exclusão, mas como um aliado no processo de inclusão no mundo do trabalho, fortalecendo a economia, promovendo a inovação de oportunidades e estimulando as pessoas com TEA para seu desenvolvimento e autonomia financeira.

Nessa linha, identificou-se que para maior inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho e em outros espaços de cidadania é fundamental o conhecimento e conscientização sobre o tema, pois os relatos mais inclusivos dos participantes foram daqueles que trabalham na AMA e na clínica particular, instituições que atendem pessoas com o transtorno. A adoção de algumas estratégias por parte dos empregadores também pode levar a experiências de trabalho exitosas desse público, mencionando-se a empregabilidade assistida, inovação nos processos seletivos, programas de capacitação específicos, reserva de um espaço para autorregulação no trabalho e adaptações para uma ergonomia inclusiva.

Logo, considera-se que é necessário o desenvolvimento de políticas públicas e investimentos voltados para educação e tratamento médico terapêutico gratuito de qualidade para pessoas diagnosticadas com TEA, inclusive na fase adulta. Os adultos no espectro carecem sair da invisibilidade, precisam ser reconhecidos, ouvidos e incluídos de forma abrangente de acordo com sua faixa etária e nível de suporte, temática que emergiu como um eixo a ser detalhado em estudos futuros.

Dessa maneira, evidencia-se que os resultados alcançados dialogam com a hipótese primária levantada no estudo, ratificando um panorama desfavorável no mercado de trabalho para as pessoas com TEA e com poucas experiências de inclusão. Os objetivos da pesquisa também foram contemplados com os resultados obtidos, ilustrando uma amostragem das vivências desses indivíduos no âmbito do trabalho em São Luís, identificando o perfil daqueles economicamente ativos, apresentando estratégias que precisam ser adotadas para maior inclusão, destacando as vulnerabilidades existentes para contratação e permanência no emprego e, por fim, analisando a percepção dos participantes sobre os empregadores e suas perspectivas para maior inclusão laboral.

Quanto às dificuldades no desenvolvimento da pesquisa, houve algumas demandas não previstas no percurso metodológico que necessitaram de flexibilidade para apresentar resoluções, tais como: a sensibilização de autistas empregados que aceitassem participar deste estudo na fase de ampliação da amostra (uma vez que algumas pessoas identificadas não quiseram participar pelos bloqueios autísticos de contato social, mesmo que virtualmente, outros por receio em comprometer a instituição em que trabalhavam e outrem por não quererem expor sobre seu diagnóstico); e a comunicação com os autistas não verbais durante as entrevistas, pois não usavam nenhum tipo de Comunicação Alternativa Aumentativa - CAA, sendo

necessária a intermediação das famílias. Essa questão evidencia a necessidade de maior investimento para expansão de métodos mais acessíveis de CAA para pessoas com TEA não verbais, garantindo sua inclusão e participação efetiva em diversos espaços, inclusive em pesquisas científicas.

A pesquisa apresentou também algumas limitações, pois até seu fechamento, os dados da PNAD 2022 sobre as pessoas autistas no Brasil não haviam sido divulgados, e assim essas informações, que trariam maior consistência aos apontamentos não puderam ser incluídas, como a comparação dos dados locais com os dados do território brasileiro, sendo relevante analisá-las em oportunidades acadêmicas posteriores.

Para estudos futuros aponta-se ainda o aprofundamento dos mecanismos para fortalecer o trabalho autônomo e informal das pessoas com TEA e suas famílias com a intermediação de instituições e programas de apoio ao pequeno negócio e empreendedorismo e a viabilidade da criação de cooperativas ou outras formas de organização coletiva. É necessário ainda ampliar a discussão sobre as políticas públicas inclusivas, avaliando sua efetividade e dificuldades, apresentando propostas para uma implementação concreta.

Pondera-se, então, que as conclusões obtidas e considerações propostas, podem contribuir com o desenvolvimento de ações voltadas para assegurar maior inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho, servindo de referencial para investigação e aperfeiçoamento de outras pesquisas na área, visando a garantia de direitos e maior qualidade de vida desse público.

REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais**: DSM-5. 5. ed. Tradução Maria Inês Corrêa Nascimento *et al*. Porto Alegre: Artmed, 2014.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais:** DSM-5-TR -Texto Revisado. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2023.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2021. *E-book.*

ARAÚJO, J. C. *et al*. Cuidar de crianças autistas: experiências de familiares. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. e2138-e2138, 2020.

ASSUNÇÃO JÚNIOR, F. B. Autismo: evolução do conceito. *In*: PORTO, José Alberto Del; ASSUNÇÃO JÚNIOR, Francisco B. **Autismo no adulto**. [São Paulo]: Editora dos Editores; Porto Alegre: Artmed, 2023. p. 8-25.

AUTISMO EM TRADUÇÃO. **O autismo em tradução**. [*S. l.*], 2017. Disponível em: https://autismoemtraducao.com/terminologia-e-outras-consideracoes/pessoa-autista-x-pessoa-com-autismo/. Acesso em: 10 mar. 2023.

AYDOS, V. **“Não é só cumprir cotas”**: uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho. 2017. 252 f. Tese (Doutorado em Antropologia Social) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

AYDOS, V. A (des)construção social do diagnóstico de autismo no contexto das políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Anuário Antropológico**, Brasília, DF, v. 44, n. 1, p. 93-116, 2019. Disponível em: http://journals.openedition.org/aa/3492. Acesso em: 27 abr. 2021.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BOTELHO, B. H. F. **A extrafiscalidade tributária como mecanismo de fomento às políticas públicas de inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho**. 2021. 133 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2021. Disponível em: http://hdl.handle.net/11624/3284. Acesso em: 24 mar. 2024.

BOTELHO, B. H. F; COSTA, M. M. M. da. **Políticas públicas de proteção integral à pessoa com autismo no ordenamento jurídico brasileiro e a inclusão no mercado de trabalho**. São Paulo: Dialética, 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituiçao.htm. Acesso em: 10 mar. 2024.

BRASIL. Decreto nº 11.016, de 29 de março de 2022. Regulamenta o Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal, instituído pelo art. 6º-F da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 29, mar. 2022b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11016.htm. Acesso em: 24 jan. 2023.

BRASIL. Decreto nº 11.793, de 23 de novembro de 2023. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Novo Viver sem Limite. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 23, nov. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11793.htm. Acesso em: 28 fev. 2023.

BRASIL. Decreto nº 8.368, de 2 de dezembro de 2014. Regulamenta a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 3 dez. 2014. Disponível em: http://planalto.gov.br/CCivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8368.htm. Acesso em: 22 dez. 2020.

BRASIL. Decreto nº 914, de 6 de setembro de 1993. Institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 8 set. 1993a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0914.htm. Acesso em: 10 mar. 2023.

BRASIL. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 25 fev. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 28 dez. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 22 dez. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Dispõe sobre a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 28 jan. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.861, de 18 de julho de 2019. Altera a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, para incluir as especificidades inerentes ao transtorno do espectro autista nos censos demográficos. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 19 jul. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13861.htm. Acesso em: 25 fev. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.977, de 8 de janeiro de 2020. Altera a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 (Lei Berenice Piana), e a Lei nº 9.265, de 12 de fevereiro de 1996, para instituir a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 8 jan. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13977.htm. Acesso em: 28 jan. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.176, de 22 de junho de 2021. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para estabelecer o critério de renda familiar per capita para acesso ao benefício de prestação continuada, estipular parâmetros adicionais de caracterização da situação de miserabilidade e de vulnerabilidade social e dispor sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); autoriza, em caráter excepcional, a realização de avaliação social mediada por meio de videoconferência; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 23 jun. 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Lei/L14176.htm. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 18, abr. 1991b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 28 jan. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 8 dez. 1993b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm. Acesso em: 22 maio 2021.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 28 jan. 2024.

BRASIL. Ministério da Cidadania. **Guia para técnicos e gestores da assistência social**: benefício de prestação continuada. Brasília, DF: Ministério da Cidadania, 2022a.

BRASIL. Ministério de Portos e Aeroportos. Agência Nacional de Aviação Civil. **Resolução nº 280, de 11 de julho de 2013**. Dispõe sobre os procedimentos relativos à acessibilidade de passageiros com necessidade de assistência especial ao transporte aéreo e dá outras providências. Brasília, DF: Anac, 2013. Disponível em: https://www.anac.gov.br/assuntos/legislacao/legislacao-1/resolucoes/resolucoes-2013/resolucao-no-280-de-11-07-2013. Acesso em: 10 jan. 2024.

BRITES, L.; BRITES, C. **Mentes únicas**. São Paulo: Editora Gente, 2019.

CAMPBELL, F. K. Refusing Able(ness): a preliminary conversation about ableism. **M/C Journal**, [*S. l.*], v. 11, n. 3, p. 2008. Disponível em: http://journal.mediaculture.org.au/index.php/mcjournal/article/view/46. Acesso em: 28 fev. 2023.

CARVALHO, A. L. C. B. de; CARVALHO, F. A. C. de. **O Direito ao acesso de trabalho por pessoas autistas no Brasil**. São Paulo: Editora Dialética, 2023.

CARVALHO, M. C. L. *et al*. Inserção de pessoas com autismo no mercado de trabalho: revisão integrativa. **Revista Psicologia**, Florianópolis, v. 23, n. 2, p. 2479-2486, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.5935/rpot/2023.2.23838. Acesso em 21 mar. 2024.

CAVALCANTE, S. A. U. Reforma do estado e políticas sociais no Brasil. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, ano 22, n. 68, p. 34-53, nov. 2001.

CHAHINI, T. H. C. **Atitudes sociais e opiniões de professores e alunos da Universidade Federal do Maranhão em relação a inclusão de alunos com deficiência na inclusão superior**. 2010. 131 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual Paulista, Marília, 2010.

COUTINHO-SOUTO, W. K. S.; FLEITH, D. S. Inclusão educacional: estudo de caso de um aluno com dupla excepcionalidade. **Revista de Psicología**, Lima, v. 39, n. 1, p. 339-379, 2021. Disponível em: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472021000100339&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 10 mar. 2024.

DEL PORTO, J. A. A importância do reconhecimento do autismo em adultos pelo psiquiatra generalista. *In*: PORTO, J. A. del; ASSUNÇÃO JÚNIOR, F. B. **Autismo no adulto**. [São Paulo]: Editora dos Editores; Porto Alegre: Artmed, 2023. p. 1-7.

DI MARCO, V. **Capacitismo**: o mito da capacidade. Belo Horizonte: Letramento, 2020.

DI MATTEO, J.; RODRIGUES, R. Inclusão profissional de pessoas com transtorno do espectro autista. *In*: PORTO, J. A. del; ASSUNÇÃO JÚNIOR, F. B. **Autismo no adulto**. [São Paulo]: Editora dos Editores; Porto Alegre: Artmed, 2023. p. 75-87.

EYAL, G. *et al*. **The autism matrix**: the social origins of the autism epidemic. Cambridge: Polity Press, 2010.

FIORAVANTE, D. *et al*. **A metodologia de emprego apoiado para pessoa com deficiência intelectua**l. Pará de Minas: Gráfica Ideal, 2016.

FOUCAULT, M. **Os anormais**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. 11. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2021.

GAIATO, M.; TEIXEIRA, G. **O reizinho autista**: guia para lidar com comportamentos difíceis. São Paulo: nVersos, 2018.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GRANDIN, T. O mundo precisa de todos os tipos de mentes. *In*: TED. **Ideas change everything**. [*S. l.*]: TED, Feb. 2010. Disponível em:https://www.ted.com/talks/temple_grandin_the_world_needs_all_kinds_of_minds?language=pt-br. Acesso em: 14 ago. 2024.

GRANDIN, T.; PANEK, R. **O cérebro autista**: pensando através do espectro. Rio de Janeiro: Record, 2015. *E-book*.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: https://censo2022.ibge.gov.br/. Acesso em: 10 mar. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTATÍSTICA. **Pessoas com deficiência 2022**: PNAD contínua: divulgação dos resultados gerais. [Rio de Janeiro]: IBGE, 7 jul. 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em: 10 abr. 2023.

INSTITUTO JÔ CLEMENTE. **Sobre + IMT**. São Paulo, 2023. Disponível em: https://ijc.org.br/paginas/sobre-imt.aspx. Acesso em: 10 nov. 2023.

LACERDA, L. **Transtorno do espectro autista**: uma brevíssima introdução. Curitiba: CRV, 2017.

LE BRETON, D. **A sociologia do corpo**. 6. ed. Tradução Sônia M. S. Fuhrmann. Petrópolis: Vozes, 2012.

LEOPOLDINO, C. B. Cooperação e Antagonismo no Atendimento ao Autismo no Brasil: Mapeamento da Rede de Atores. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, [*S. l.*], v. 6, n. 2, 2018. Disponível em: https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/20602. Acesso em: 20 set. 2024.

LEOPOLDINO, C. B. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa para os brasileiros. **Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 9, n. 22, p. 853-868, 2015. Disponível em: https://www.gestaoesociedade.org/gestaoesociedade/article/view/2033/1112. Acesso em: 14 maio 2020.

LEOPOLDINO, C. B.; SILVA FILHO, J. C. L. da; NISSEL, K. M. Inclusão Produtiva de Pessoas com Autismo: o caso da Auticon. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, [*S. l.*], v. 9, n. 3, p. 15-33, 2021. Disponível em: https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/33565. Acesso em: 20 set. 2024.

LEOPOLDINO, C. B; COELHO, P. F. da C. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, p. 141-

156, set./dez. 2017. Disponível em: https://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/15660. Acesso em: 19 mar. 2024.

LIBERALESSO, P.; LACERDA, L. **Autismo**: compreensão e práticas baseadas em evidências. Curitiba: Marcos Valentin de Souza, 2020. *E-book.*

LIMA, I. C. L. de. **O que é trabalho?** Compêndio Acadêmico. Mossoró: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, 2021.

LUZ, G. H. A.; SANTOS, A. P. S.; A importância da análise do comportamento aplicada no treinamento de pais de crianças com transtorno de espectro autista. *In*: ZEIDAN, F. T. B. *et al.* (org.). **Coletânea Ludovicense de Psicologia**. São Luís: Editora Pascal, 2023.

MAENNER, M. J. *et al.* Prevalence and characteristics of autism spectrum disorder among children aged 8 years: autism and developmental disabilities monitoring network, 11 sites, United States, 2020. **Morbidity and Mortality Weekly Report**, Atlanta, v. 72, n. 2, p. 1-14, 2023. Disponível em: https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/72/ss/ss7202a1.htm?s_cid=ss7202a1_w. Acesso em: 8 jun. 2023.

MALUF, S. W. Corpo e corporalidade nas culturas contemporâneas: abordagens antropológicas. **Esboços: Histórias em Contextos Globais da UFCS**, Florianópolis, v. 9, n. 9, p. 87-101, 2001.

MARANHÃO. **Lei nº 11.911, de 31 de março de 2023**. Dispõe sobre a prioridade de atendimento aos pais e/ou responsáveis de menores com Transtorno do Espectro Autista nos órgãos públicos, estabelecimentos comerciais e instituições financeiras e dá outras providências. São Luís: Governo do Estado, 2023. Disponível em: https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=445352. Acesso em: 10 dez. 2023.

MARTINS, I. A. R; NOGUEIRA, B. G. B.; OLIVEIRA, R. A. da S. Os desafios da inclusão social dos autistas no mercado de trabalho brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 89, n. 4, p. 101-116, out./dez. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/230194. Acesso em: 15 maio 2024.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política: livro 1. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008. v. 1.

MELO, C. de J. dos R. **Inclusão e mercado de trabalho**: uma conquista possível. Curitiba: Appris, 2020.

MOTA, P. H. dos S.; BOUSQUAT, A. Deficiências: palavras, modelos e exclusão. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 130, p. 847-860, jul./set. 2021.

OLIVEIRA, J. F. de. A função social da educação e da escola pública: tensões, desafios e perspectivas. *In*: FERREIRA, E. B.; OLIVEIRA, D. A. (org.). **Crise da escola e políticas educativas**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2009. p. 237-252.

OLIVEIRA, L. G. de; MAIA, J. L. F. Depression and suicide in adults with autism spectrum disorder: A systematic review. **Research Society and Development**, Vargem Grande Paulista, v. 11, p. e255111537265, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.33448/rsd-v11i15.37265. Acesso em: 4 mar. 2024.

OLIVEIRA, M. F. de. **Metodologia científica**: um manual para a realização de pesquisas em Administração. Catalão: UFG, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração dos direitos das pessoas deficientes**: resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, em 09/12/1975. [*S. l.*], 1975. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf. Acesso em: 15/08/2014. Acesso em: 5 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 1948. Disponível em https://www.un.org/pt/universal-declaration-human-rights/. Acesso em: 4 jan. 2023.

PADOVANI, C. R. Aspectos cognitivos do autista adulto. *In*: PORTO, José Alberto Del; ASSUNÇÃO JÚNIOR, Francisco B. **Autismo no adulto**. [São Paulo]: Editora dos Editores; Porto Alegre: Artmed, 2023. p. 51-62.

PEREIRA, K. F. A.; CHAHINI, T. H. C.; Reflexões sobre a sexualidade e a invisibilidade do corpo dissidente de pessoas com deficiência. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, Curitiba, v. 18, n. 6, p. 1-14. 2024. Disponível em: https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-094. Acesso em: 4 abr. 2024.

PINTO, P. C. Modelos de abordagem à deficiência: que implicações para as políticas públicas? **Ciências e Políticas Públicas**, Lisboa, v. 1, n. 1, p. 174-200, 2015.

POZZER, R. H. P. **Potencial empreendedor em indivíduos com transtorno do espectro autista**: uma perspectiva para o desenvolvimento. 2021. 227 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2021.

RIBEIRO, A. de S. **A inclusão da pessoa com deficiência**: análise das políticas de inclusão dos trabalhadores autistas no mercado de trabalho amazonense. 2020. 101 f. Dissertação (Mestrado em Direito Constitucional) – Universidade de Fortaleza, Manaus, 2020.

RIOS, C. *et al*. Da invisibilidade à epidemia: a construção narrativa do autismo na mídia impressa brasileira. **Interface: Comunicação, Saúde, Educação**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 53, p. 325-336, 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/icse/v19n53/1807-5762-icse-1807-576220140146.pdf. Acesso em: 2 fev. 2020.

ROCHA, P. R. G. Caracterização do Autismo. *In*: *In*: PORTO, José Alberto Del; ASSUNÇÃO JÚNIOR, Francisco B. **Autismo no adulto**. [São Paulo]: Editora dos Editores; Porto Alegre: Artmed, 2023. p. 35-50.

RODRIGUES, J. C. **Tabu do corpo**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2006. (Coleção Antropologia e Saúde). *E-book.*

ROSA, F. G. S. **Educação e inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho**: o caso dos egressos do Centro de Ensino Helena Antipoff. 2014. 193 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2014.

SÁ, M. E. R.; BARBOSA, M. J. de S. A cidade, a reestruturação produtiva e a nova ordem mundial. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, ano 22, n. 72, p. 7-21, nov. 2002.

SALGADO, A. C. L. A inserção de autistas no mercado de trabalho brasileiro. **Alethes**, Juiz de Fora, v. 4, n. 6, p. 421-438, jul./dez, 2014. Disponível em: https://silo.tips/download/a-inserao-de-autistas-no-mercado-de-trabalho-brasileiro-the-autistic-insert-in-b. Acesso em: 20 mar. 2024.

SANTOS, C. P. dos. Autismo: inclusão e desenvolvimento no ambiente escolar. *In*: CAMINHA, V. L. P. dos S. *et al.* **Autismo**: caminhos para inclusão. Bogotá: IberAM/Corporación Universitaria Iberoamericana, 2020. p. 119-133.

SAP. **Sobre a SAP**. [*S. l.*], 2020. Disponível em: https://www.sap.com/brazil/about.html. Acesso em: 10 mar. 2024.

SASSAKI, R. K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 8. ed. Rio de janeiro: WVA, 2010.

SASSAKI, R. K. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. *In*: VIVARTA, Veet (coord.). **Mídia e deficiência**. Brasília, DF: Andi/Fundação Banco do Brasil, 2003. p. 160-165.

SCHEWINSKY, S. R. A barbárie do preconceito contra o deficiente: todos somos vítimas. **Acta Fisiátrica**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 7-11, 2004.

SCHNEIDER, P. V.; SUGAHARA, C. R.; BRANCHI, B. A. A inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: desenvolvimento, evolução e profissionalização sustentável. **Revista Nacional de Gerenciamento de Cidades**, Tupã, v. 8, n. 66, p. 74-86, 2020.

SHEFFER, E. **Crianças de Asperger**: as origens do autismo na Viena nazista. Tradução Alessandra Bonrruquer. Rio de Janeiro: Record, 2019.

SILVA, A. C. M. **Autismo**: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos. 2013. 203 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2013.

SILVA, H. M. M. **Autismo, formação de conceitos e constituição da personalidade**: uma perspectiva histórico-cultural. 2019. 118 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

SPECIALISTERNE. **Proposta de valor**. São Paulo, 19 out. 2021. Disponível em: https://specialisternebrasil.com/proposta-de-valor/. Acesso em: 4 abr. 2024.

VERAS, P. R. M.; CASTRO, R. M. M. de. Acesso de pessoas com autismo no mercado de trabalho. **Brasilian Journal of Development**, Curitiba, v. 7, n. 10, p. 95945-95965, 2021. Disponível em: https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/37119. em: 7 abr. 2024.

APÊNDICE

APÊNDICE A – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS APLICADAS AOS PARTICIPANTES

1. Informações pessoais.

a) Nome (opcional):
b) Idade:
c) Bairro:
d) Reside com quem?
e) Gênero:
( ) feminino ( ) masculino ( ) outro/ especificar:
f) Etnia:
( ) preto(a) ( ) branco(a) ( ) pardo(a) ( ) indígena
( ) amarela(a) ( ) outro/especificar:
g) Religião:
( ) católico ( ) evangélico ( ) matriz africana ( ) espírita
( ) outra/especificar:
h) Contato (e-mail ou telefone):
i) Recebe Benefício de Prestação Continuada?
( )Sim ( )Não ( )Não conheço

2. Diagnóstico.

a) Nível de suporte do autismo:
( ) nível 01 ( ) nível 02 ( ) nível 03
b) Idade que tinha quando fechou o diagnóstico:
c) Possui outras comorbidades associadas? Quais?
d) É verbal?
( ) Sim ( ) Não

3. Formação.

a) Escolaridade:
( ) fundamental incompleto ( ) fundamental completo
( ) médio incompleto ( ) médio completo
( ) superior incompleto ( ) superior completo
( ) pós graduação/ Especificar qual:
b) Possui cursos profissionalizantes? Quais?
c) Se não fez cursos profissionalizantes, quais foram os motivos?

4. Trabalho atual

4.1 Identificação

a) Está trabalhando atualmente?
( ) sim ( ) não - pular para o **item 15º**
b) Onde? Há quanto tempo? Qual o cargo?
c) Qual tipo de vínculo empregatício?
( ) contrato ( ) carteira assinada ( ) cargo comissionado
( ) serviço prestado ( ) efetivo ( ) trabalho informal
( ) outro/ especificar:
d) Como foi sua contratação?
( ) concurso ( ) seletivo ( ) indicação
( ) sem vínculo formal

e) Em caso de trabalho formal, seu ingresso foi por meio de cotas para Pessoa Com Deficiência?
( ) sim ( ) não

f) Faixa salarial?
( ) entre 01 e 02 salários mínimos ( ) entre 03 e 05 salários mínimos
( ) mais de 05 salários mínimos ( ) menos de 01 salário mínimo (trabalho informal)
( ) não deseja responder

g) Em caso de trabalho formal, recebe auxílio inclusão?
( )Sim ( )Não ( )Não conheço

Caracterização subjetiva e acessibilidade

1ª Você sente que o local onde você trabalha está ciente sobre suas necessidades de suporte e busca atendê-las?

2ª Você sente que as pessoas que trabalham com você estão cientes das suas necessidades de suporte e buscam auxiliá-lo?

3ª Quais são os principais desafios que você enfrenta em seu ambiente de trabalho?

4ª Quais são as adaptações e suporte que você necessita para qualidade de vida e desempenho no trabalho da pessoa autista?

5ª Você já solicitou adaptações ou suportes no seu ambiente de trabalho? Foi atendido(a)? Se não foi atendido, recebeu alguma justificativa?

6ª Quais recursos de apoio e/ou adaptação você considera importante para autistas no ambiente de trabalho?

7ª Você considera que as estratégias de comunicação no local de trabalho são adequadas para suas necessidades? Em caso negativo, o que poderia ser melhorado?

8ª Existem oportunidades de progressão na carreira acessíveis para autistas no seu trabalho? Comente.

9ª Você já teve a oportunidade de progredir em sua carreira? Como isso foi facilitado ou dificultado?

10ª Você recebe retorno regular sobre seu desempenho no trabalho? Como isso tem ajudado no seu desenvolvimento profissional?

11ª Você se sente apoiado e incentivado pelos seus colegas de trabalho e chefias em termos de interação social?

12ª Você já teve experiências positivas de inclusão no local de trabalho? Poderia compartilhá-las?

13ª Com base em suas experiências, que sugestões você daria para melhorar a inclusão de autistas no mundo do trabalho?

14ª Existe algo mais que você gostaria de compartilhar sobre sua experiência no mundo do trabalho?

Experiências profissionais

15ª Já teve alguma experiência de trabalho anterior? ( )Sim ( )Não

16ª Se sim, enumere para cada experiência as seguintes questões: tipo de vínculo, forma de contratação, tempo no serviço, condições de trabalho e principais desafios.

17ª Por que saiu do(s) emprego(s) anterior(es)?

Perspectivas sobre o mundo do trabalho

18ª Você acha que os empregadores estão tomando medidas suficientes para incluir autistas no local de trabalho?

19ª Você tem conhecimento sobre programas ou iniciativas específicas de inclusão no mundo do trabalho para autistas?

20ª Você já teve a oportunidade de participar de algum desses programas? Se sim, como foi sua experiência?

21ª Você conhece as leis de amparo trabalhista para os autistas? Se sim, quais?

22ª Quais estratégias ou medidas poderiam ser implementadas para aumentar a contratação de pessoas com autismo?

ANEXOS

ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Caro (a) Senhor (a)

Estou realizando uma pesquisa de Mestrado intitulada A pessoa com o transtorno do espectro autista no contexto do mercado de trabalho: desafios e vivências de inclusão social, cujo objetivo geral corresponde a analisar o processo de inclusão social da pessoa com autismo no mercado de trabalho formal ou informal, ilustrando as vivências dos autistas em idade economicamente ativa atendidos na Associação de Amigos do Autista do Maranhão em São Luís/MA. A Pesquisa conta com a orientação da Profa. Dra. Thelma Helena Costa Chahini.

Sua participação nessa pesquisa é uma opção, você pode não aceitar participar ou desistir em qualquer fase da mesma, a qualquer momento, sob qualquer condição, sem nenhuma penalização ou prejuízo em sua relação com a pesquisadora, com a UFMA ou qualquer outra instituição envolvida.

Vale ressaltar que não há compensação financeira relacionada à sua participação, pois esta pesquisa será desenvolvida sem nenhum orçamento lucrativo. Os possíveis riscos relacionados com sua participação na pesquisa poderão ser de natureza emocional, tais como: constrangimentos; entrechoque de culturas, de linguajar ou de atitudes; tensões; conflitos; dificuldade de comunicação; insegurança; sentimentos de ofensa, inferioridade, agressividade, raiva ou angústia; invasão de privacidade; mal-estar; depressão. Porém, você pode não responder ou desistir de participar a qualquer momento sem nenhum tipo de prejuízo e/ou implicações a você, à Pesquisa e à UFMA. Ressalta-se que as informações levantadas não serão identificadas e nem apresentadas às instituições empregadoras. Destaca-se que o desenvolvimento deste estudo ocorrerá de forma adequada, visando minimizar a ocorrência dos riscos e desconforto, contando com a formação teórico-prática da pesquisadora na área. A condução da entrevista deverá ocorrer de forma inclusiva, respeitosa e acolhedora, explicando bem as perguntas, e ficando atenta para qualquer sinal de desregulação emocional, sensações negativas ou constrangedoras aos participantes e logo mudar a condução da entrevista ou até mesmo interrompê-la, continuando em outro momento, caso seja possível.

Quanto aos benefícios diretos, você terá acesso a maiores conhecimentos sobre seus direitos laborais e ao combate do capacitismo. E os benefícios indiretos serão informações e esclarecimentos aos empregadores, familiares e a sociedade como um todo, em relação às práticas para superação de barreiras no âmbito do trabalho, objetivando dar visibilidade ao assunto e à rede de proteção da pessoa com TEA, bem como conteúdo de fomento à inclusão e ventilar informações sobre a importância da equidade e proteção social.

Será garantido a você, caso se faça necessário, o ressarcimento das despesas geradas ao vir participar da pesquisa, assim como o direito à garantia de assistência e de indenização, no caso de eventuais danos decorrentes da pesquisa. Caso aceite gostaria que soubesse que será realizada coleta de dados por meio de aplicação de entrevistas semiestruturadas. Os resultados serão utilizados exclusivamente para fins científicos, como divulgação em revistas e congressos, em que sua identidade será preservada. Você receberá uma via deste termo, assinada por ambas as partes, onde consta o telefone e o endereço eletrônico da pesquisadora principal, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento. Agradeço sua participação e me coloco à disposição para maiores esclarecimentos através do e-mail alveskariane@gmail.com ou (98) 99974-5434, Kariane Ferreira Alves Pereira (Mestranda em Cultura e Sociedade pelo PGCUL da UFMA).

O Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo seres humanos CEP/UFMA, poderá ser contatado para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo e-mail: cepufma@ufma.br. Telefone: 3272-8708. Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho, Bloco C, Sala 7, Comitê de Ética. UF: MA Município: SAO LUIS. CEP: 65.080-040.

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar voluntariamente.

_____

Data e Local

_____ _____

Participante **Pesquisadora Responsável**

ANEXO B – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO - UFMA

Plataforma Brasil

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A Pessoa com Transtorno do Espectro Autista no Contexto do Mercado de Trabalho: desafios e vivências de inclusão social

Pesquisador: KARIANE FERREIRA ALVES PEREIRA

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 74945923.4.0000.5087

Instituição Proponente: Universidade Federal do Maranhão

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.585.995

Apresentação do Projeto:

Será desenvolvida uma pesquisa do tipo exploratória, descritiva, com abordagem qualitativa. A pesquisa tem como ponto de partida a Associação dos Amigos do Autista do Maranhão - AMA, posteriormente caso não se encontre um número de participantes consistente, serão as empresas que possuem pessoas com autismo em seu corpo de funcionários. Serão pessoas com transtorno do espectro autista, atendidos na AMA, que se encontram inseridas no mercado de trabalho em São Luís/MA. Os dados na pesquisa de campo serão coletados por meio de entrevista semiestruturada (Apêndice A) abordando aspectos que visam traçar o perfil dos entrevistados, suas experiências e perspectivas sobre a inclusão no trabalho. Este instrumento foi selecionado conforme o perfil descritivo da pesquisa. A entrevista será utilizada pois permite ao pesquisador inúmeras vantagens, entre elas, obtenção de informações de forma mais objetiva, retorno imediato, flexibilidade, possibilidade de identificar expressões (corpo e voz) e dar oportunidade para aqueles que não sabem ler e nem escrever (Gil, 1991).

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho Cidade Universitária Dom Delgado
Bairro: Bacanga **CEP:** 65.080-805
UF: MA **Município:** SAO LUIS
Telefone: (98)3272-8708 **E-mail:** cepufma@ufma.br

Analisar o processo de inclusão social da pessoa com o transtorno do espectro autista no contexto do mercado de trabalho em São Luís/MA.

Objetivo Secundário:

- Identificar as pessoas com TEA em idade produtiva atendidas pela Associação de Amigos do Autista do Maranhão em São Luís;- Conhecer as vivências das pessoas com TEA acompanhadas pela AMA em São Luís no mercado de trabalho formal e informal, ressaltando seus principais desafios, dificuldades e pontos de inclusão;- Traçar o perfil das pessoas com TEA atendidas pela AMA que conseguem se inserir no mercado de trabalho em São Luís, destacando sua escolaridade, nível de suporte e de qualificação profissional;- Conhecer quais estratégias estão sendo feitas para apoiar e dar o suporte necessário às pessoas com TEA visando assegurar um ambiente laboral inclusivo, a partir das empresas em que as pessoas acompanhadas pela AMA estão inseridas;- Conhecer as oportunidades de crescimento profissional para as pessoas com TEA nas empresas identificadas;- Verificar se os direitos existentes e as políticas sociais voltadas para pessoa com deficiência, com enfoque na pessoa autista, estão sendo efetivadas nos locais em que as pessoas acompanhadas pela AMA estão inseridas;- Descrever as percepções dos participantes da pesquisa em relação o processo de inclusão social da pessoa com o transtorno do espectro autista no contexto do mercado de trabalho em São Luís/MA.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os possíveis riscos poderão ser de natureza emocional, cognitiva ou física, de caráter imediato, passageiro ou profundos, tais como: constrangimentos; entrechoque de culturas, de linguajar ou de atitudes; tensões; conflitos; dificuldade de comunicação; insegurança; sentimentos de ofensa, inferioridade, agressividade, raiva ou angústia; invasão de privacidade; mal-estar; depressão, porém, caso isso venha a ocorrer, o participante pode se recusar a responder ou desistir de participar a qualquer momento sem nenhum tipo de prejuízo e/ou implicações à Pesquisa e à UFMA. Destaca-se que o desenvolvimento deste estudo ocorrerá de forma adequada, visando minimizar a ocorrência dos riscos e desconforto,

Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho Cidade Universitária Dom Delgado
Bairro: Bacanga **CEP:** 65.080-805
UF: MA **Município:** SAO LUIS
Telefone: (98)3272-8708 **E-mail:** cepufma@ufma.br

contando com a formação teórico-prática da pesquisadora na área.

Para minimizar estes riscos, primeiramente a pesquisadora deverá iniciar a entrevista com a explicação sobre o Termo de Consentimento Livre e

Esclarecido da Pesquisa, elucidando que as respostas serão utilizadas exclusivamente para a pesquisa e que não serão identificadas e nem

apresentadas às instituições empregadoras, e que o participante pode não aceitar participar ou desistir da entrevista a qualquer momento, sem

nenhum tipo de prejuízo e/ou implicações a ele, à Pesquisa e à UFMA. E, a condução da entrevista, deverá ocorrer de forma inclusiva, respeitosa e

acolhedora, explicando bem as perguntas, e ficando atenta para qualquer sinal de desregulação emocional, sensações negativas ou

constrangedoras aos pesquisados e logo mudar a condução da entrevista ou até mesmo interrompê-la, continuando em outro momento, caso seja

possível.

Benefícios:

Quanto aos benefícios diretos, os participantes terão maiores oportunidades de adquirir conhecimentos em relação aos direitos da pessoa com

deficiência para o trabalho e no combate a vivências de capacitismo.

Em relação aos benefícios indiretos, os participantes da pesquisa poderão auxiliar profissionais, pesquisadores, organizações e até mesmo famílias

e demais interessados na temática na elaboração de ações, estudos e boas práticas para superação de barreiras no âmbito do trabalho, objetivando

dar mais visibilidade ao assunto e à rede de proteção da pessoa com TEA. As vantagens da pesquisa também estão no sentido de combater o

capacitismo, produzir conteúdo de fomento à inclusão e ventilar informações sobre a importância da equidade e proteção social.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto tem relevância acadêmica e social, justificando a realização da pesquisa

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os itens foram enviados adequadamente

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO - UFMA

Recomendações:

Nenhuma

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Deferido

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2224353.pdf	11/10/2023 22:06:08		Aceito
Orçamento	Orcamento.pdf	11/10/2023 22:04:34	KARIANE FERREIRA ALVES	Aceito
Declaração de concordância	declaracaodeconcordancia.pdf	11/10/2023 22:00:36	KARIANE FERREIRA ALVES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projetodetalhado.pdf	11/10/2023 21:58:35	KARIANE FERREIRA ALVES PEREIRA	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.docx	11/10/2023 21:54:31	KARIANE FERREIRA ALVES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	11/10/2023 21:54:06	KARIANE FERREIRA ALVES PEREIRA	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto_assinado_assinado.pdf	11/10/2023 21:47:23	KARIANE FERREIRA ALVES	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO LUIS, 17 de Dezembro de 2023

Assinado por:
Emanuel Péricles Salvador
(Coordenador(a))