



## O transtorno do espectro autista na vida adulta e sua relação no mercado de trabalho

*Fabício Duim Rufato<sup>1</sup>; Leticia Amorim Sauerressig<sup>2</sup>; Loriane Aparecida Assis Mota da Silva<sup>3</sup>; Priscila Baessa Mestriner<sup>4</sup>; Sandra Aparecida Manera<sup>5</sup>*

### Como Citar:

RUFATO, Fabício Duim; SAUERRESSIG, Leticia Amorim; DA SILVA, Loriane Aparecida Assis Mota et al. O transtorno do espectro autista na vida adulta e sua relação no mercado de trabalho. Revista Sociedade Científica, vol.7, n. 1, p.2089-2108, 2024. <https://doi.org/10.61411/rsc202442117>

DOI: 10.61411/rsc202442117

Área do conhecimento: Ciências Humanas.

Palavras-chaves: Inclusão. Acessibilidade. Tea. Autonomia.

Publicado: 27 de março de 2024

### Resumo

Atualmente, pode-se evidenciar a ausência de pessoas adultas portadoras do transtorno do espectro autista (TEA) inseridas no mercado de trabalho. Nesse contexto, questiona-se: como desmistificar o preconceito do TEA diante a vida profissional? Para isso, o presente estudo tem como objetivo evidenciar a falta de inclusão no mercado de trabalho de adultos portadores deste transtorno e apresentar possibilidades para modificar esse cenário. A metodologia utilizada foi a teórica bibliográfica narrativa, composta por estudos de autores que discutem a temática. Para efeito de conclusão, pode-se destacar que mesmo com suas peculiaridades o indivíduo com o grau leve de Autismo pode ser produtivo e contribuir com o desenvolvimento em diversas áreas do mercado profissional, desde que as organizações superem o estigma social e façam a adaptação para a inclusão desses sujeitos.

## 1. Introdução

O transtorno do Espectro Autista (TEA) é um distúrbio do neurodesenvolvimento que afeta diretamente as percepções sensoriais, caracterizado por prejuízos na comunicação, interação social e comportamental, distribuídos em diversos graus de manifestações [23]. “As pessoas com TEA possuem limitações na comunicação, na socialização e em comportamentos repetitivos, porém não são impeditivos absolutos” [25].

<sup>1</sup>UNIMEO, Brasil. ✉

<sup>2</sup>UNIMEO, Brasil. ✉

<sup>3</sup>UNIMEO, Brasil. ✉

<sup>4</sup>UNIMEO, Brasil. ✉

<sup>5</sup>UNIMEO, Brasil. ✉



Esse transtorno é estudado há mais de seis décadas. O termo “autismo” como conhecido hoje, foi criado pelo psiquiatra Suíço Eugen Bleuler em 1911. Inicialmente, associou o autismo como similar à esquizofrenia, tendo em vista algumas semelhanças entre os transtornos, tais como, a fuga da realidade para o mundo interior [15].

Após, o psiquiatra austríaco Leo Kanner desenvolveu um estudo em 1940, que foi realizado com algumas crianças. O intuito era observar diferentes características de seus comportamentos, como por exemplo, a presença do comportamento de isolamento na infância, e que se mantinha ao longo do desenvolvimento vital. Em 1943 Kanner publicou suas primeiras descobertas do autismo nos Estados Unidos, posteriormente passou a descrever os sintomas desse transtorno. Com o passar dos anos devido o autismo já possuir classificações de sintoma, idade, gravidade e nível de desenvolvimento, passou por diversas modificações em suas nomenclaturas entre elas, a mais difundida é Síndrome de Asperger [29].

Atualmente, o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - DSM-5-RT [3], usa a nomenclatura para o autismo como Transtorno do Espectro Autista (TEA), englobando neste espectro todos os graus de intensidade do transtorno. Sabe-se que as características sintomáticas do TEA aparecem já na infância, porém, nem todos os portadores tem o devido diagnóstico neste período, carregando consigo características impressas em atitudes e comportamentos que colaboram para a ocorrência de estigmas na vida adulta, principalmente no mundo do trabalho.

Segundo Lobato [26], a inserção no mercado de trabalho está cada vez mais competitiva, não dando oportunidades justas para as pessoas com TEA. Embora, muitas empresas vêm ampliando as demandas para atender possíveis contratações, não há campo disponível para os candidatos, visto que isso carece de investimentos por parte da organização, para as adaptações às necessidades dos portadores.

A maioria das organizações brasileiras ainda não oferece condições mínimas para a inclusão de profissionais autistas em seus quadros de funcionários. Além disso, o



presente artigo tenciona evidenciar a falta de inclusão no mercado de trabalho de indivíduos portadores de tal transtorno, bem como elencar possibilidades para o recrutamento dessas pessoas no exercício laboral. Afinal, ainda existe pré-julgamento da capacidade profissional em relação ao TEA, tornando necessário mais informações direcionadas ao tema da inclusão no mercado de trabalho, pois muito se discute sobre o diagnóstico na infância, e pouco na vida adulta que necessita ser inserido nas demandas sociais.

## 2. Metodologia

Utilizou-se de pesquisas bibliográficas narrativas compostas por artigos, revistas e livros de autores que discutem o assunto. Este tipo de pesquisa oferece meios para definir, resolver, não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas que não se cristalizaram suficientemente e tem por objetivo permitir ao cientista o reforço paralelo na análise de suas pesquisas ou manipulação de suas informações [27].

Segundo os autores, qualquer que seja o tipo de conteúdo, seja ele laboratorial, documental, campo, deve-se ter como auxílio e embasamento a pesquisa bibliográfica, com a finalidade de proporcionar aos leitores possíveis informações necessárias, para sua pesquisa e coleta de dados.

O método de pesquisa bibliográfica possibilita que o leitor tenha confiabilidade e a qualidade técnica e científica do estudo, propiciando a interação e conhecimento sobre o tema.

## 3. A falta de oportunidades para autistas no mercado de trabalho

Logo na infância pode-se observar características sintomáticas de pessoas com o TEA, tais sintomas podem ser fracionados de acordo com o nível de gravidade e apoio requerido. Segundo o Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais, 5ª edição, texto revisado DSM-5-TR [33], alguns dos diversos critérios para diagnosticar uma



criança com TEA são: falta de reciprocidade socioemocional, falta de comunicação verbal e não verbal, anormalidade no contato visual, linguagem corporal ou déficits na compreensão e uso de gestos, falta de convivência e interação com relações de amizade em contextos sociais, ausência de interesse em exercer atividades, dificuldades em compartilhar brincadeiras, adesividade a rotinas e padrões de hábitos de comportamento, dificuldade para desenvolver, manter e compreender relacionamentos.

Ao analisar a existência das várias condições e comprometimentos do indivíduo portador do TEA, por muitas vezes, principalmente nos casos leves, é confundido pelo senso comum, que a dificuldade de estabelecer relações sociais é parte da personalidade da pessoa, podendo ser vista como uma "pessoa tímida", ao invés de se referir como um transtorno. Isso ocorre pelo fato de que nos casos graves os sintomas são estereotipados facilitando o diagnóstico, enquanto, nos casos leves são menos evidentes comparado aos outros níveis, podendo ser comparados com traços de personalidade, como por exemplo, a timidez e pouco contato social. Esses fatores acabam sendo um obstáculo para um diagnóstico precoce, e muitas vezes acabam sendo realizados tardiamente.

Entretanto, não significa que esse indivíduo não apresentava os sintomas desde a infância, mesmo que de forma menos intensa. O quanto antes ser diagnosticado e trabalhado as suas potencialidades e necessidades, menor será o comprometimento que terá futuramente em seu meio social e profissional [14].

Apesar do TEA apresentar vários níveis de gravidade, a pessoa portadora pode levar uma vida social produtiva, ao ocorrer a redução do estigmatismo e o incentivo da inclusão e compensação de suas dificuldades mais limitantes. Pode-se destacar que a deficiência tem suas peculiaridades, mas também pode ser extremamente vantajosa a admissão de pessoas com esse transtorno, uma vez que o indivíduo acometido também possui características contribuidoras com o desenvolvimento laboral em determinadas áreas do mercado profissional. Visto que a concentração nas atividades que lhes



agradam são pontos que devem ser explorados para intensificar as aptidões em suas práticas [28].

Contudo, muitos são os obstáculos e desigualdades encontrados pelos indivíduos com autismo no mercado de trabalho, como: gestão do processo de procura de emprego e participação no processo seletivo, adaptação a novas rotinas e procedimentos de trabalho, dominar os requisitos sociais e de comunicação do local de trabalho, organização e planejamento, lidar com atitudes negativas e estigmatizações, lidar com desafios de saúde mental relacionados às dificuldades no local de trabalho [24].

Becker [5] realizou uma pesquisa a fim de analisar o efeito da deficiência tanto no emprego quanto no salário por hora de trabalho no Brasil, comparando com pessoas sem deficiência, pessoas com deficiência que limitam atividades e pessoas com deficiência que não limitam as atividades desempenhadas. Os resultados apresentados indicaram que os empregadores contratam pessoas com deficiência sem limitações para cargos com maior remuneração, desde que não sejam necessárias adaptações no ambiente para exercer a função.

A literatura aponta que os autistas apresentam mais dificuldades em encontrar colocações no mercado de trabalho em comparação com pessoas com outros tipos de deficiência [36] [11]. Os preconceitos e as dificuldades existentes com os indivíduos com TEA é lamentável. Há evidências de que os salários são menores e desiguais. Outro ponto evidente está na dificuldade de encontrar trabalho *full time* e a menor variedade de opções de emprego em relação aos demais profissionais [36].

Ainda que existam percepções residuais sobre a deficiência entre os cidadãos, podemos postular que as pessoas com deficiência podem realizar quase qualquer tipo de trabalho e, se as adaptações necessárias fossem disponibilizadas no local de trabalho, a maioria das pessoas com deficiência seriam produtivas. No entanto, suas taxas de emprego são mais baixas do que as de pessoas sem deficiência [31].



Para Leopoldino [24], o trabalho inclusivo dessas pessoas está relacionado a uma maior qualidade de vida e a outros benefícios, como também é possível perceber o potencial que o autista pode desenvolver com tratamento e estudos adequados. Destaca-se também que as pessoas com TEA relataram como principais barreiras de inserção no mercado de trabalho a dificuldade em encontrar um emprego, permanecer no trabalho e conseguir um local de trabalho que corresponda ao seu treinamento e expectativas. Esta situação coloca muitas pessoas com autismo em um estado dependente do governo, instituições ou familiares, mesmo que sejam treinados e capazes de trabalhar.

Contudo, no ambiente de trabalho precisa-se de adaptações de acordo com as limitações de cada indivíduo, pois, normalmente o autista tem sensibilidades específicas em suas interações sociais. É necessário tornar o lugar mais acessível para um melhor desenvolvimento, e a empresa ter melhores resultados [28].

As pessoas com TEA possuem necessidades a serem respeitadas no meio laboral. Desta forma, para que haja de fato uma inclusão, esses indivíduos precisam de acessibilidades, principalmente na preparação do ambiente em que estará inserido. Para que o trabalho seja realizado de forma mais efetiva também é necessário que o empregador se atente a alguns pontos, como no planejamento e preparação para a atuação profissional; incentivo à contratação envolvendo programas e palestras relacionados ao funcionamento da empresa, instrumentalizações para produções de conteúdos científicos, bem como, grupos de pesquisas referente ao TEA. É relevante que esse empregador tenha aquisição de conhecimento sobre esse transtorno para que assim obtenha uma visibilidade clara sobre seu funcionário. Pontos que são importantes para estimular a atuação profissional das pessoas com TEA [24] [25].

Portanto, é de suma importância que a empresa contratante tenha conhecimento sobre o funcionário e seu transtorno, para que assim proporcione um ambiente que seja favorável a suas particularidades evitando possíveis ocorrências desagradáveis. Uma vez que nesse âmbito laboral possa ocorrer situações conflitantes, que atacam



diretamente a autoestima e a saúde mental dos autistas, tornando-se mais susceptíveis a problemas como depressão, ansiedade e crises estereotipadas, afastando-os do trabalho [20].

Para Baron-Cohen [4], o trabalho desempenhado pela pessoa com TEA, muitas vezes, é considerado tecnicamente bom, realizado com cuidado e análise aprofundada, mas eles podem carregar a dificuldade de obter uma promoção ao longo de suas carreiras devido à dificuldade em falar em público, de realizar apresentações e ter o convívio com outras pessoas corporativamente. O ambiente sem apoio ou adaptação, as atitudes de gestores e colegas, a ocorrência de discriminação e assédio, e a falta de incentivos e políticas públicas podem exacerbar os fatores de adaptação ao trabalho, o que pode dificultar a atuação de muitos autistas no mercado de trabalho [41].

Segundo a ONU [32], todo indivíduo tem direito a um trabalho, a escolher sua profissão, inclusive àquelas com necessidades especiais de qualquer natureza, sem distinção. É por meio do trabalho que este terá acesso à uma fonte de renda, certa autonomia e independência financeira que lhe proporcione uma vida digna. Porém, na prática vemos que a realidade é outra. Devido ao preconceito, falta de conhecimento e condições inadequadas, essas pessoas ainda são, em sua maioria, excluídas do mercado de trabalho.

Na busca de encontrar um espaço no âmbito laboral, as pessoas com o TEA acabam se submetendo a funções abaixo da qualificação, sem possibilidade de ascensão, é a única opção oferecida a muitos indivíduos com esse transtorno, que seguem uma trajetória de desigualdade no trabalho que leva ao confinamento doméstico e, por fim, à segregação [38].

A pesquisa realizada por Coleman e Adams [13], sobre os desafios dos jovens com TEA para ingressarem no mercado de trabalho, mostram que 59% das pessoas dizem que passar nas entrevistas é o maior desafio encontrado, 39% dizem que não sabe para qual posição de trabalho devem aplicar, 22% não sabem, ainda, o que querem



fazer, 22% têm dificuldades para procurar trabalho, e 28% não têm transporte próprio ou têm dificuldades para se locomover, motivo pelo qual não procuram por trabalho. As dúvidas relacionadas a que trabalho aplicar, e qual o tipo de trabalho que eles querem fazer podem estar associadas às barreiras sociais, porque implicam na exposição pessoal, nos relacionamentos, na formação de laços de amizade ou parcerias com colegas de trabalho.

Em decorrência deste fato e para suprimir esta defasagem por meio de equiparação social, a Lei de Cotas (nº. 8.213 de julho de 1991) protege e reforça o direito das pessoas com deficiência conseguirem um trabalho, na qual é um direito assegurado a todos pela constituição brasileira, independentemente de suas condições. No artigo 93 descreve: “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” [7].

O autismo é amparado com a mesma lei que inclui os portadores de deficiências (Lei 13.146 Brasileira de Inclusão) [9]. Embora o transtorno afete algumas áreas do desenvolvimento, não impede que potencialidades sejam desenvolvidas. Com treinamentos e tratamentos adequados as pessoas com autismo conseguem fazer a maioria das atividades da vida diária por conta própria e atingir um grau razoável de independência. As ações de tratamento consistem em terapias multidisciplinares especializadas em transtornos do desenvolvimento e autismo, envolvendo psicólogos, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos, psicopedagogos, entre outros profissionais [16].

Segundo as informações contidas online da Organização Pan-Americana da Saúde [33], indivíduos com TEA precisam de serviços de saúde acessíveis para as necessidades gerais de cuidados de saúde assim como o resto da população, incluindo promoção e prevenção da saúde e tratamento de doenças agudas e crônicas. No entanto, há taxas mais altas de necessidades de saúde negligenciadas em comparação com a



população em geral. Existem sim, pessoas que possuem o autismo e vivem anos sem descobri-lo, o grau na grande maioria das vezes é leve, são pessoas que passam anos procurando entender o que acontecem com elas, sentindo a sensação de que não se encaixam no mundo ou que não são aceitos na sociedade, por outro lado existe um processo de negação associado ao preconceito o que gera a relação dos sinais e sintomas apresentados a outros fatores.

As pessoas dentro do espectro podem possuir um conjunto de competências que, muitas vezes, podem agregar com o que as empresas necessitam, podendo carregar características importantes e habilidades especiais que precisam ser valorizadas e estimuladas.

Leopoldino [24] ressalta que pessoas com TEA podem possuir maior atenção aos detalhes, melhor facilidade em seguir regras e manter rotinas fixas, maior desenvoltura com funções repetitivas; preferência de ambientes visualmente organizados, trazendo ordem à ambientes desorganizados; maneira sistematizada de se organizar, favorecendo o ambiente de trabalho e as funções realizadas; excelente memorização em detalhes, menor taxa de atrasos, menor perda de tempo em conversas com colegas de trabalho ou chamadas telefônicas pessoais; maior fidelidade à um ambiente de trabalho em que há a existência de suporte e habilidade em se aprofundar e apresentar conhecimentos em áreas específicas pelas quais tenha um interesse especial. Assim, diante estes exemplos, entende-se que as pessoas dentro deste espectro agregam um conjunto de características e competências que podem contribuir muito para o ambiente laboral.

A inclusão no mundo laboral para estes indivíduos produz muitos benefícios, como por exemplo, a melhora na qualidade de vida, e permite ainda desenvolver potencialidades, acesso a outros espaços públicos de cultura, educação e lazer, promover a interação social, sendo o trabalho relevante para o alcance de metas pessoais do indivíduo, como a independência financeira, e a satisfação pessoal. Todos esses aspectos estão diretamente ligados ao desenvolvimento dos direitos de cidadania,



aumento da autoestima, ao reconhecimento por parte do outro que traz a aceitação pelos demais membros sociais e a valorização das potencialidades, sendo vista como pessoas capazes e produtivas [38].

O autor ainda menciona que o trabalho se constitui em uma superação e emancipação do cidadão com deficiência que ultrapassa as diferenças quando está incluso, resgatando a independência do segmento e o respeito ante os demais. Mesmo com a relevância de se investir em estratégias de inclusão dentro das organizações, poucas são as empresas que parecem se preocupar com a qualidade destas inclusões.

#### **4. As possibilidades para a inserção do TEA no trabalho laboral**

Assim como determinadas iniciativas sociais já existentes, por exemplo o *Specialistern* [40] - fundação que iniciou na Dinamarca em 2004, e está presente em 23 países, incluindo o Brasil. Seu nome em dinamarquês tem o significado de “os especialistas” conceito desenvolvido por Thorkil Sonner, que é pai de um autista e que observando as dificuldades de comunicação e a fantástica memória de seu filho, preocupou-se com o futuro do garoto no mundo do trabalho. A partir de sua experiência profissional na Tecnologia da Informação (TI) fundou uma organização que trouxe informações sobre inclusão para pessoas neurodiversas.

A *Specialisterne* tem como objetivo “capacitar para acolher”, isto é, proporcionar capacitação de empresas, treinamento e emprego com suporte especializado de profissionais das áreas de psicologia, recursos humanos para inclusão da neurodiversidade com o foco no autismo [42].

Concomitantemente, a empresa *Auticon* surgiu no ano de 2011, na Alemanha, e é reconhecida pelo diferencial a oferta de serviços de consultoria e desenvolvimento, cujos especialistas eram pessoas com Transtorno do Espectro do Autismo. Esta organização empregou muitos profissionais diagnosticados com TEA. Os empregadores relataram que os funcionários com esse transtorno possuem diversas potencialidades,



dentre elas: atenção aos detalhes, maneira sistemática de trabalhar, análise fundamentada na lógica, reconhecimento de padrões, detecção de erros e concentração sustentável para atividades rotineiras. A habilidade de descobrir padrões em grandes quantidades de dados, com menor esforço torna os consultores autistas solucionadores de problemas e profissionais inovadores [2].

A Auticon busca proporcionar a seus consultores um ambiente amigável, adaptado com o suporte de coaches profissionais, que atuam no sentido de harmonizar a relação do consultor com seus companheiros de equipe e clientes, promovendo uma maior harmonia e um maior desempenho nas funções [2].

Segundo o estudo de Brinzea [10], mediante relatos da Auticon e sua atuação em organizações alemãs, confirmou-se que as empresas que passaram pela consultoria, recrutamento e seleção de trabalhadores portadores de TEA obteve um crescimento significativo tanto do seu lucro, quanto da força de trabalho.

Para esses retornos positivos dentro da empresa, é necessário que haja mais parcerias para maior ampliação de projetos que visem a inserção do autista no mercado de trabalho. Espera-se que outras organizações, empresas, fundações sigam esse modelo de empreendimento, para proporcionar maior número de pessoas autistas atuando no meio laboral. Algumas ações que podem contribuir para esse objetivo incluem a elaboração de um registro nacional de pessoas com autismo, o levantamento socioeconômico da população autista, o mapeamento da inclusão dos autistas no mercado de trabalho, bem como a divulgação ampla e o incentivo à pesquisa dos dados coletados [25].

Essa inclusão no âmbito laboral é extremamente necessária, visto que o número de pessoas autistas só aumenta. Em entrevista à Folha de Londrina [17], o Neurologista do instituto Neurosaber Clay Brites diz que “a cada 10 dias é confirmado um diagnóstico de autismo na fase adulta”.



A Casa Batlló Gaudí Barcelona, um museu projetado por Antoni Gaudí (1852-1926) está demonstrando um compromisso notável com a neurodiversidade ao contratar os serviços da ONG Specialisterne Espanha [40], (empresa responsável pelo programa de recrutamento e treinamento do time de autistas do museu) e treinar pessoas com diferentes condições neurológicas, como autismo, TDAH, DDA (Déficit de Atenção) e dislexia. Essa iniciativa não apenas proporciona oportunidades significativas para indivíduos com essas características, mas também enriquece a experiência dos visitantes e clientes. Ao incluir uma equipe diversificada, a Casa Batlló está promovendo a inclusão e a aceitação da neurodiversidade na sociedade [34].

A missão do museu é aumentar a conscientização sobre as habilidades únicas que cada indivíduo pode oferecer, além abrir portas para talentos muitas vezes subestimados, servindo de exemplo inspirador de como organizações podem liderar o caminho na promoção da inclusão e na valorização da diversidade em todas as suas formas. Espero que outras entidades culturais e empresas possam se inspirar e seguir esse exemplo de práticas inclusivas e progressistas.

Nesse sentido, o projeto *Autismo em Dia* oferece informações valiosas sobre o Transtorno do Espectro Autista (TEA) e também presta auxílio a familiares e profissionais envolvidos na educação, formação e encaminhamento desses indivíduos para o mercado de trabalho. Ele destaca quatro áreas que podem proporcionar uma melhor interação e inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho, que são: Medicina Veterinária, Zootecnia, Biologia e Oceanografia.

Além disso, o projeto enfatiza a alta capacidade de concentração das pessoas com autismo e a sua facilidade em lidar com atividades repetitivas, o que contribui para o sucesso da sua inserção na área tecnológica. Essas informações são extremamente relevantes, pois oferecem orientações e sugestões concretas para a promoção da inclusão e integração de pessoas com TEA no mercado de trabalho, considerando suas habilidades e potenciais únicos.



Nascimento [30], ressalta a importância de promover a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho não apenas como um ato de justiça social, mas como uma forma de empoderamento e desenvolvimento pessoal e profissional. Além disso, ao integrar pessoas com TEA de forma plena na sociedade, estamos enriquecendo o ambiente de trabalho com a diversidade de habilidades e perspectivas que cada indivíduo pode oferecer.

Mediante as experiências que já foram efetivamente bem sucedidas por pessoas com o TEA no âmbito laboral, o autor Souza [39], publicou uma pesquisa do repositório *Vivências de pessoas com transtorno do espectro autista na inclusão profissional*, na qual uma participante Psicóloga, 33 anos, que exerce profissionalmente um cargo como professora no meio universitário, relata satisfação no seu campo de atuação e que seus interesses restritos e o hiper foco contribui para falar de determinados assuntos, como, pessoa com deficiência.

É essencial que as pessoas com TEA tenham um acompanhamento de um psicólogo para avaliação de seu desenvolvimento mediante meio laboral, pois as pessoas que passam pelas avaliações de competências periódicas, possuem resultados psicológicos positivos, constatados em relatórios de profissionais da saúde que os acompanham, principalmente focados em mudanças de qualidade de vida. A cada dia que se passa o número de pessoas diagnosticadas com o TEA vem aumentando, com isso também se torna necessário o crescimento das oportunidades para tornar os mesmos mais independentes [22].

Por fim, podemos ressaltar que o trabalho da ONG Specialisterne prepara jovens autistas para atuar no mercado de trabalho. Em que o indivíduo autista passa por um processo de preparação, as quais suas melhores habilidades são identificadas e preparadas para preencherem uma possível vaga. Assim que surge uma oportunidade em uma das várias empresas parceiras do projeto, a Specialisterne indica o profissional autista. Com isso, a empresa passa a olhar não para os problemas relacionados à condição do candidato, mas para as habilidades reais que vão agregar ao trabalho.



## 5. **Considerações finais**

Considerando que os estudos sobre a problemática do TEA, no que se refere a fase adulta do desenvolvimento humano ainda são pouco analisados, colocando em evidência a mínima inclusão dessa população no mercado de trabalho. Nesse sentido este estudo objetivou trazer reflexões para impulsionar a modificação desse cenário, apresentando maior quantitativo de informações para o rompimento do estigma sobre o tema no meio empresarial, esclarecendo que o portador do TEA tem capacidades requeridas pelo campo laboral para ocupar cargos.

Os autistas são dotados de competências e habilidades requeridas em vários segmentos/setores do mundo do trabalho, sobretudo, da sociedade contemporânea tão alinhada com habilidades específicas, como: a de organização de ambientes tanto físicos, quanto tecnológicos, a organização de estoques, fiscalização e checagem; organização de arquivos computacional, entre outros. Ademais, torna-se necessária a compreensão que esses indivíduos, além de ter uma vida produtiva para o mercado de trabalho, podem usar sua força de capital rentável, advindo de suas atividades laborativas para colaborar com as questões econômicas que acercam a vida social de consumo do cidadão.

No entanto, urge que a sociedade repense a valorização das diferenças individuais dessa população, com intuito de proporcionar formação e oportunidades de trabalho para estas pessoas nos setores adequados. Os sujeitos de grau leve do TEA são capazes de desenvolver tarefas colaborativas que lhe proporcionam dignidade ao conseguir comprar, pagar, construir família e ter uma vida independente, garantindo sua inclusão.

Por fim, o que se tenciona neste estudo é evidenciar, que os estudos dos dias atuais mostram os adultos portadores do TEA de grau leve, são possuidores habilidades requeridas pelo mercado de trabalho e podem desempenhar atividades com eficiência. Incluir os autistas no âmbito laboral é permitir que utilizem dentro de sua função seu



repertório de competências, o que consequentemente lhe obterá recursos financeiros para uma vida mais confortável e próspera.

## 6. **Declaração de direitos**

O(s)/A(s) autor(s)/autora(s) declara(m) ser detentores dos direitos autorais da presente obra, que o artigo não foi publicado anteriormente e que não está sendo considerado por outra(o) Revista/Journal. Declara(m) que as imagens e textos publicados são de responsabilidade do(s) autor(s), e não possuem direitos autorais reservados a terceiros. Textos e/ou imagens de terceiros são devidamente citados ou devidamente autorizados com concessão de direitos para publicação quando necessário. Declara(m) respeitar os direitos de terceiros e de Instituições públicas e privadas. Declara(m) não cometer plágio ou auto plágio e não ter considerado/gerado conteúdos falsos e que a obra é original e de responsabilidade dos autores.

## 7. **Referências**

1. AUTISMO EM DIA: Autismo no mercado de trabalho. Available from: <[www.autismoemdia.com.br](http://www.autismoemdia.com.br)>. Acesso em: 02 out. 2023
2. AUTICON. Autism influences a person's perception, cognition, and emotions. Site: [auticom.com](http://auticom.com), 2021. Disponível em: <https://auticon.com/autism/>. Acesso em: 07 set. 2023.
3. AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION.: DSM - V \_TR. Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais. Washington: DC: Author, 2013.
4. BARON-COHEN, S. The Essential Difference: male and female brains and the truth about Autism. 1. ed. Cambridge, MA: Basic Books, 2003.
5. Becker, K L. Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. Estudos de Economia, v.49, n.1, p. 39-64, 2019.
6. BONTEMPO, T. Sensory Processing Patterns in High-Ability Adults with Autism Spectrum Disorders in the Workplace. (Dissertação de Mestrado) – Kingston: Queen's College, 2009.
7. BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União; 1991.



8. BRASIL. Lei nº 12.764 de 27 de dezembro de 2012. Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtornos do Espectro Autista. Presidência da República, Casa Civil.
9. BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015.
10. BRINZEA, Victoria-Mihaela. Encouraging Neurodiversity in the Evolving Workforce the Next Frontier to a Diverse Workplace. Scientific Bulletin – Economic Sciences, [s. l.], v. 18, n. 3, 90 p. 13–25, 2019. Disponível em: <<https://ideas.repec.org/a/pts/journal/y2019i3p13-25.html>>. Acesso em: 29 set. 2023.
11. BURKE, R. V. et al. Evaluation of two instruction methods to increase employment options for young adults with autism spectrum disorders. Research in developmental disabilities, v. 31, n. 6, p. 1223-1233, 2010.
12. CHAVES, Anne; Barbosa, Leopoldo; Costa, Juliana; Gomes, Ítalo. Manual de orientação para identificação precoce do TEA. Recife-PE, 2019.
13. COLEMAN, Devon M; ADAMS, James B. Survey of vocational experiences of adults with Autism Spectrum Disorders, and recommendations on improving their employment. Journal of Vocational Rehabilitation, [s. l.], v. 49, n. 1, p. 67–78, 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.3233/JVR-180955>>. Acesso em: 15 set. 2023.
14. CORTES, Caio Pereira. Sabia que muitas vezes o autismo é confundido com timidez? (s/a). Disponível em: <<https://www.humanamente.com.br/noticias/sabia-que-muitas-vezes-autismo-e-confundido-com-timidez/>>. Acesso em: 24 jun. 2023.
15. CUNHA, Eugênio. Autismo e inclusão: psicopedagogia e práticas educativas na escola e na família. Rio de Janeiro: Wak, 2012.



16. FILIPE, T. M. G. As especificidades da orientação profissional em clientes com perturbações do espectro do autismo/síndrome de Asperger. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Lisboa, UL – Universidade de Lisboa, 2013.
17. FOLHA DE LONDRINA. O autismo na vida adulta. Disponível em: <<https://www.folhadelondrina.com.br/saude/o-autismo-na-vida-adulta-2980059e.html?d=1>>. Acesso em: 01 set. 2023.
18. GCMAIS, 2022. Segundo IBGE 85% dos autistas estão desempregados no Brasil. Disponível em: <<https://gcm.com.br/noticias/2022/12/21/segundo-ibge-85-dos-autistas-estao-desempregados-no-brasil/>>. Acesso em: 03 set. 2023.
19. GENIALCARE, 2022. Blog Lei Berenice Piana. Disponível em: <<https://genialcare.com.br/blog/lei-berenice-piana/>>. Acesso em: 03 set. 2023.
20. HURLBUTT, K; Chalmers, L. Employment and adults with Asperger syndrome. Focus on autism and other developmental disabilities, v. 19, n. 4, p. 215-222, 2004.
21. JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa. Jusbrasil. 2015 Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/49549743/artigo-37-da-lei-n-13146-de-06-de-julho-de-2015>>. Acesso em: 08 set. 2023.
22. KATZ, Noomi; DEJAK, Ifat; GAL, Eynat. Work performance evaluation and QoL of adults with High Functioning Autism Spectrum Disorders (HFASD). Work, [s. l.], v. 51, n. 4, p. 887– 892, 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.3233/WOR-152001>>. Acesso em: 29 set. 2023.
23. KLIN, Ami. “Autismo e síndrome de Asperger: uma visão geral Autism and Asperger syndrome: an overview”. Rev Bras Psiquiatr, v.. 9, 2006.
24. LEOPOLDINO, Claudio Bezerra. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. Revista Eletrônica Gestão & Sociedade, v.9, n.22, p. 853-868 Janeiro/Abril – 2015. Disponível em: <<https://www.gestaoesociedade.org/gestaoesociedade/article/view/2033/1112>>. Acesso em: 12 abr. 2023.



25. LEOPOLDINO, Claudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. *E&G Economia e Gestão*, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, Set./Dez. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p141-156><https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p141-156>>. Acesso em: 02 jul. 2023.
26. LOBATO, Beatriz Cardoso. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de cota. 2009. Dissertação (MESTRADO) Universidade Federal de São Carlos Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/3002>>. Acesso em: 04 set. 2023.
27. MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. Fundamentos de metodologia científica. 5 ed. São Paulo, SP: Atlas. 2003.
28. MELICIO, Rose Kelly; DA CONCEIÇÃO, Irene Santos; VENDRAMETTO, Oduvaldo. Autista no mercado de trabalho. São Paulo: Blucher, 2021.
29. MELLO, A.M.S.R.de. Autismo: guia prático. 5 ed. São Paulo: AMA; Brasília: CORDE, 2007.
30. NASCIMENTO, Manuella Franchesca Oliveira da Costa. Autismo, mercado de trabalho e o papel do empregador: a necessária inclusão da pessoa com espectro autista. 2017, 99 p. Orientadora: Adriana WyzyKowski. Dissertação (Monografia) – Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2017. Disponível em: <http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Manuella%20Franchesca%20Oliveira%20da%20Costa%20Nascimento.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2023
31. OMS – Organização Mundial da Saúde. Relatório Mundial sobre a Deficiência. São Paulo: SEDPcD, 2012. 334 p. Disponível em: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020\\_por.pdf?sequence=4](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf?sequence=4)>. Acesso em: 05 ago. 2023.



32. ONU – Organização das Nações Unidas. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 19 jul. 2023.
33. OPAS. Transtorno do espectro autista. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/topicos/transtorno-do-espectro-autista>>. Acesso em: 02 set. 2023.
34. Paiva. 2021. Museu na Espanha contrata autistas para atender mais de 3 mil visitantes por dia. canal autismo. Disponível em: <<https://www.canalautismo.com.br/noticia/museu-na-espanha-contrata-autistas-para-atender-mais-de-3-mil-visitantes-por-dia/>>. Acesso em: 15 nov. 2023.
35. BRASIL. Lei n. 13.146 de 2015. Planalto. 2015. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm)>. Acesso em: 08 set. 2023.
36. ROUX, A. M. et al. Postsecondary employment experiences among young adults with an autism spectrum disorder. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, v. 52, n. 9, p. 931-939, 2013.
37. SCHMIDT, Veronica. Inclusão de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho: breve contextualização. São Carlos-SP, 2015.
38. SILVA, A. C. M. Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos. Dissertação (Mestrado em Direito) – Recife, UNICAP –Universidade Católica de Pernambuco, 2013.
39. SOUZA, Mariana Augusta de. Vivências de pessoas com transtorno do espectro autista na inclusão profissional. 2021. Monografia (Iniciação Científica em Psicologia) - Centro Universitário Sagrado Coração - UNISAGRADO - Bauru – SP. Disponível em: <<https://repositorio.unisagrado.edu.br/jspui/bitstream/handle/239/1/vivencias%20de%20pessoas%20com%20transtorno%20do%20espectro.pdf>>. Acesso em: 2 out. 2023. PDF.



40. SPECIALISTERNES. Organização social. 2004. Disponível em: [<https://specialisternespain.com/>](https://specialisternespain.com/). Acesso em: 15 nov. 2023.
41. TALARICO, Mariana Valente Teixeira da Silva; Pereira, Amanda Cristina dos Santos; Goyos, Antonio Celso de Noronha. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. Revista Educação Especial, São Paulo, 2019, v. 32, p. 1-19, 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3131/313158902120/313158902120.pdf>. Acesso em: 16 set. 2023.
42. VITORIANO, Marcelo. Netzero. 2022. Disponível em: [<https://netzero.projtodraft.com/como-um-pai-fundou-empresa-especializada-em-inclusao/>](https://netzero.projtodraft.com/como-um-pai-fundou-empresa-especializada-em-inclusao/). Acesso em: 04 set. 2023.