Capítulo 11

Oportunidades Reais - O Futuro do Trabalho para Autistas: Uma Revisão Bibliográfica

Real Opportunities – The Future of Work for Autistic Individuals: A Literature Review

Abrãao Dário da Silva
RA: 2421302
Bruna Aparecida Stuski Wansauchk
RA: 2320753
Conrado do Prado Martins
RA: 2321391
Erica Vieira Torres
RA: 1230135
Thallyta Gisela Stabach
RA: 2320631
Thamiryz Kubitzki Farinacio
RA: 242056
Adriana Franzoi Wagner

Resumo: Este trabalho tem como objetivo analisar as oportunidades reais e os desafios enfrentados por pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho brasileiro. A pesquisa, de natureza qualitativa e exploratória, baseou-se em revisão bibliográfica por meios científicos, legislações e documentos institucionais. Apesar dos avanços legais, como a Lei Berenice Piana e a Lei nº 14.992/2024, ainda há uma significativa exclusão de pessoas com TEA do ambiente profissional, refletida em dados como os do IBGE, que apontam que 85% dessa população está fora do mercado formal. O estudo também destaca práticas empresariais positivas, políticas públicas de inclusão e medidas que promovem ambientes de trabalho mais acessíveis e acolhedores. Conclui-se que a inclusão profissional de pessoas com TEA exige ações conjuntas entre governo, empresas e sociedade civil, com foco em empatia, capacitação e respeito à neurodiversidade.

Palavras-chave: transtorno do espectro autista; inclusão; mercado de trabalho; legislação; políticas públicas.

Abstract: This study aims to analyze the actual opportunities and challenges faced by people with Autism Spectrum Disorder (ASD) in the Brazilian labor market. The research, which is qualitative and exploratory in nature, was based on a literature review of scientific publications, legislation, and institutional documents. Despite legal advances, such as the Berenice Piana Law and Law No. 14,992/2024, there is still significant exclusion of people with ASD from the professional environment, as reflected in data from IBGE (Brazilian Institute of Geography and Statistics), which indicate that 85% of this population is excluded from the formal labor market. The study also highlights positive corporate practices, public inclusion policies, and measures that promote more accessible and welcoming work environments. It concludes that the professional inclusion of people with ASD requires joint efforts by the government, companies, and civil society, focusing on empathy, training, and respect for neurodiversity.

DOI: 10.47573/aya.5379.3.42.11

Keywords: Autism Spectrum Disorder; inclusion; labor market; legislation; public policies.

INTRODUÇÃO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição do neurodesenvolvimento, caracterizada por desafios na comunicação, interação social e comportamento. Com o avanço das discussões sobre diversidade e inclusão, a presença de pessoas com autismo no mercado de trabalho tem ganhado espaço, porém ainda enfrenta obstáculos significativos. Segundo o portal GCMAIS (2024), aproximadamente 85% dos adultos com autismo no Brasil estão fora do mercado de trabalho, evidenciando uma lacuna entre a legislação e a prática. Apesar da existência da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), a inclusão, muitas vezes, é simbólica, com empresas contratando apenas para cumprir exigências legais, sem oferecer um ambiente verdadeiramente inclusivo. Este trabalho visa refletir sobre essas realidades e apresentar oportunidades reais para a inclusão de autistas no ambiente profissional.

A inserção de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho ainda enfrenta diversas barreiras, muitas vezes decorrentes de questões estruturais que a sociedade não tem conseguido resolver de forma eficaz. Fatores como o diagnóstico tardio, dificuldades no acesso à educação, rejeição a terapias convencionais e alternativas, além das consequências da baixa renda familiar, influenciam negativamente o desenvolvimento de habilidades e da autonomia desses indivíduos (Leopoldino; Coelho, 2017). Como resultado, essas dificuldades acabam reduzindo as oportunidades de inserção e sucesso profissional para pessoas com TEA (Leopoldino; Coelho, 2017).

Nesse contexto, o objetivo geral é refletir sobre quais medidas e estratégias podem ser adotadas para superar essas limitações, visando garantir uma inclusão genuína e eficaz desses indivíduos no mercado de trabalho.

De que forma os indivíduos com Transtorno do Espectro Autista podem conquistar uma existência digna, se não são oferecidas oportunidades justas de trabalho? Com o intuito de valorizar as capacidades e talentos, antes de destacar as limitações das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), esta pesquisa analisou caminhos para fortalecer sua inclusão e incentivar seu progresso profissional.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo apresenta diversas fontes de pesquisa sobre o Transtorno do Espectro Autista, demonstrando sua relevância e a revisão da literatura. A pesquisa se fundamenta em artigos científicos, livros digitais e legislações disponíveis de forma digital.

O Transtorno do Espectro Autista

O objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) número 10 propõe a redução das desigualdades dentro e entre os países. A inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho está diretamente alinhada a esse objetivo. Segundo a ONU Brasil, políticas de inclusão são fundamentais para garantir a igualdade de oportunidades, especialmente para grupos em situação de vulnerabilidade.

Conforme Liberalesso e Lacerda (2020, p. 15):

> O termo “autismo” foi utilizado, pela primeira vez, em 1908 pelo psiquiatra suíço Paul Eugen Bleuler para descrever pacientes com sintomas que ele julgava semelhantes àqueles observados na esquizofrenia. Bleuler nasceu em 1857, na pequena cidade de Zollikon, estudou Medicina e Psiquiatria e, em 1898, assumiu a cátedra de Psiquiatria da Universidade de Zurique, transformando-a em uma referência mundial no estudo das doenças mentais.

A linguagem é o conjunto de palavras utilizadas para expressar pensamentos, construir raciocínios e estabelecer comunicação.

Para Vieira (2024, p. 22):

> Em crianças diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), esse desenvolvimento se encontra bastante comprometido. A comunicação verbal, que normalmente surge por volta do segundo ano de vida, pode levar mais tempo para se desenvolver, ocorrendo de forma irregular.

Você sabe identificar os sinais do autismo no dia a dia antes que ele seja ignorado? Os sinais do autista podem ser observados em dificuldades em iniciar ou manter diálogos. Pode haver comportamentos repetitivos e gestos estereotipados, esse sinal pode ser observado desde a infância.

Segundo a Associação Americana de Psiquiatria (American Psychiatric Association, 2022, p. 2):

> O DSM-5-TR é uma versão atualizada e revisada do DSM-5 de 2013. O TEA fica classificado como 299.00 Transtorno do Espectro Autista. Especificar se: Associado a alguma condição médica ou genética conhecida, ou a fator ambiental; Associado a outro transtorno do neurodesenvolvimento, mental ou comportamental; Especificar a gravidade atual para Critério A e Critério B: Exigindo apoio muito substancial, Exigindo apoio substancial, Exigindo pouco apoio; Com ou sem comprometimento intelectual concomitante, com ou sem comprometimento da linguagem; foram divididos em cincos critérios que são que A,B,C,D e E.

Conforme o manual versão Saúde da Família, transtornos do desenvolvimento são dificuldades neurológicas que podem impactar os processos de aprendizagem,

armazenamento de informações, a compreensão da linguagem e a interação social (Sulkes, 2024).

Conforme Sena (2020, p. 10):

> O conceito de neurodiversidade bem esclarecido, saber respeitar as diferenças neurológicas e as particularidades de cada um fazem-se necessários para a prática da cidadania. Com base nessa ideia, é importante salientar que os indivíduos neurodivergentes não são desprovidos de inteligências, mas têm habilidades que se diferenciam das do demais, o que não significa dizer que não são capacitados para desenvolver atividades como qualquer outro indivíduo as desenvolve, no convívio social.

Segundo o Ministério da Saúde, registrou em 2014 que crianças com TEA podem apresentar movimentos motores atípicos, como assimetrias e movimentos repetitivos, além de alterações sensoriais, como hipersensibilidade a sons e insistência em certas texturas. Também é comum a fixação em rotinas rígidas e dificuldades de fala, incluindo ecolalias. Aspectos emocionais, como expressividade reduzida e passividade no contato físico, também são frequentemente observados.

Legislação e Direitos das Pessoas com (Tea)

A Organização Mundial da Saúde relata que “pessoas com deficiência mental ou intelectual são as que têm mais barreiras para serem inseridas no mercado de trabalho, embora difícil, não é impossível” (Filipe, 2013). A Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991, estabelece a obrigatoriedade da contratação de pessoas com deficiência por parte das empresas, promovendo, assim, a abertura de oportunidades no mercado de trabalho para esse público, incluindo as pessoas com Transtorno do Espectro Autista.

Segundo Lobato (2009), “A falta de informações considera os portadores de alguma restrição ou limitação em uma área, a ter um estereótipo de pessoa inábil como a todo, fazendo sua capacidade produtiva ser questionada ou pressionada quando se refere ao “saber fazer” em relação ao “ser capaz””. Por isso, o pouco entendimento sobre as limitações do indivíduo pode atrapalhar a maneira como seus colegas de trabalho analisam sua capacidade, dificultando a adaptação e o desempenho do empregado autista.

“No momento de uma contratação de um deficiente, geralmente por obrigação da Lei de cotas, as empresas acabam dando preferência aos portadores de deficiência física em relação aos mentais” (Piccinato, 2018, p. 55). O desconhecimento dos potenciais de trabalho das pessoas com transtorno do espectro autista e a sua desqualificação os deixam em desigualdade para concorrer a essas vagas.

Tomando como base a Lei nº 12.764/2012 (Brasil, 2012) e a Lei Romeo Mion, nº 13.977/2020 (Brasil, 2020), verifica-se que seus objetivos são garantir direitos fundamentais para portadores do espectro autista, independentemente de seu nível. As leis supracitadas destacam principalmente a importância da inserção de

autistas no trabalho, garantindo processos de adaptação que possibilitem que o autista desempenhe da melhor maneira.

A Lei nº 12.764/2012, conhecida como Lei Berenice Piana, instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, reconhecendo as pessoas com TEA como pessoas com deficiência para todos os efeitos legais. Com isso, passou-se a incluir os indivíduos com autismo nas legislações específicas voltadas às pessoas com deficiência, bem como nas normas internacionais ratificadas pelo Brasil, como a Lei nº 13.146/2015, que trata do Estatuto da Pessoa com Deficiência, e o Decreto nº 6.949/2009, que promulga a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

> Art. 1º Esta Lei institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e estabelece diretrizes para sua consecução.
>
> § 2º A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais (Brasil, 2012).

A inclusão social de pessoas com autismo é fundamental em todas as etapas da vida, pois é por meio dela que se torna possível desenvolver suas habilidades e promover a autonomia. Dentre essas etapas, duas se destacam pela necessidade urgente de inclusão e estão diretamente interligadas: a escolar e a profissional. Após o período escolar, tema abordado com mais profundidade no artigo “Inclusão dos Autistas nas Escolas”, o indivíduo com autismo se depara com um mercado de trabalho altamente competitivo (Psicologias do Brasil, 2017).

A fase escolar representa um grande desafio para a aprendizagem da pessoa com autismo, sendo indispensável a adaptação do plano pedagógico para possibilitar sua inclusão no ensino regular. Como consequência dessa etapa, quando a formação não ocorre de forma adequada e não há o desenvolvimento das capacidades, da autonomia e das habilidades de interação social, a entrada no mercado de trabalho torna-se prejudicada. Isso acontece porque essas pessoas precisam corresponder às exigências das empresas, que estão cada vez mais rigorosas em seus critérios. (Psicologias do Brasil, 2017).

Muitos autistas relatam um grande entrave para ingressar no mercado de trabalho, até mesmo aqueles que possuem formação e habilidade para exercer uma atividade remunerada, e por isso, acabam ficando dependentes de programas governamentais e de auxílios familiares, o que acaba gerando dificuldades financeiras; isso evidencia, cada vez mais, o valor de uma cultura inclusiva através de políticas públicas que permitam explorar os pontos fortes dos portadores de TEA (Leopoldino, 2015).

Desafios Enfrentados por Pessoas com Autismo no Mercado de Trabalho

Apesar dos avanços, as pessoas com autismo ainda enfrentam uma série de desafios quando tentam ingressar no mercado de trabalho. Entre os principais obstáculos, estão as dificuldades de comunicação, a sensibilidade sensorial e o preconceito social. O autismo pode dificultar a interpretação de nuances sociais, como piadas e expressões faciais, o que pode gerar mal-entendidos no ambiente corporativo. Além disso, muitos profissionais autistas são hipersensíveis a estímulos como luzes fortes ou ruídos excessivos, o que pode afetar sua produtividade em ambientes convencionais de trabalho. A falta de compreensão sobre o transtorno também leva à estigmatização, limitando as oportunidades de emprego e crescimento profissional.

Conforme Fonseca (2025, p. 101):

> Outro foco de atenção tem sido o desenvolvimento de estratégias para aumentar a empregabilidade de adultos com TEA. Nesse sentido, enfatiza-se a importância de auxiliar estudantes do ensino médio e jovens adultos a ingressarem em programas de integração comunitária o mais cedo possível, em vez de se concentrarem em treinamentos laborais em oficinas protegidas ou escolas especiais.

Por outro lado, empresas como SAP e Ultra Testing mostram que é possível criar ambientes inclusivos e colher benefícios com a neurodiversidade. Essas organizações adaptam seus espaços, oferecem treinamento para gestores e criam políticas específicas para garantir a permanência e o crescimento dos profissionais com TEA (EPI USE, 2023).

No contexto profissional, o autista mostra um conjunto de particularidades voltadas à expressão de possibilidade, com foco, atenção e respeito à rotina e aos detalhes, favorecendo a realização das tarefas a serem desenvolvidas, contribuindo para o seu desenvolvimento profissional.

Do ponto de vista de Leopoldino e Coelho (2017, p. 150):

> Os profissionais autistas costumam demonstrar grande afinidade com rotinas e regras bem definidas, o que lhes permite atuar com eficiência em tarefas repetitivas e em processos padronizados. Sua tendência a respeitar normas contribui para que apresentem pontualidade e cumpram com precisão os horários estabelecidos, inclusive durante os intervalos, como os de almoço e descanso.

O ambiente físico de trabalho pode sofrer modificações de modo a facilitar o trabalho de autistas, com a adoção de estações de trabalho que facilitem o acesso aos itens de trabalho e minimizem as distrações visuais e ruídos (Schall, 2010). A redução de luz e barulho e a liberdade para utilizar fones de ouvido estão entre as medidas simples que podem tornar o ambiente mais amigável ao autista.

A área de recursos humanos da organização empregadora pode oferecer suporte adicional por meio de atividades e programas que permitam a discussão com os trabalhadores autistas sobre os sentimentos relativos à divulgação de suas limitações no trabalho (Hurlbutt; Chalmers, 2004). O preconceito de empregadores e colegas de trabalho pode ser minorado com campanhas de esclarecimento e treinamentos que envolvam a inclusão dos autistas no ambiente laboral (Rosqvist; Keisu, 2012). O papel dos gestores também é considerado importante, quando se observa que maiores níveis de satisfação, compromisso, engajamento e menor intenção de sair da empresa podem ser constatados em autistas com apoio da liderança imediata (Parr; Hunter, 2014).

Cargos que o Autista pode Ocupar

Há diversas formas de inserção no mercado de trabalho, cada uma com características e objetivos distintos. O voluntariado, por exemplo, é uma oportunidade oferecida por muitas empresas, onde o indivíduo atua sem remuneração, mas ganha experiência e visibilidade profissional (Goldberg, 2001, p. 119 *apud* Melicio; Vendrametto, 2021).

O estágio e o programa de Menor Aprendiz também são alternativas importantes. O estágio pode ser remunerado ou não, enquanto o Menor Aprendiz combina a frequência escolar com a atuação prática em uma empresa. Ambos os modelos proporcionam uma formação que une conhecimentos teóricos e práticos, muitas vezes sob orientação de especialistas da área (Melicio; Vendrametto, 2021).

A terceirização, ou outsourcing, ocorre quando uma empresa contrata outra para fornecer serviços específicos. Nesse modelo, o trabalhador é contratado pela empresa prestadora de serviços, mas atua diretamente na empresa tomadora. Dessa forma, o vínculo empregatício é com a prestadora, e não com o local onde o serviço é executado (Melicio; Vendrametto, 2021).

Já o emprego por tempo indeterminado segue o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), garantindo todos os direitos e deveres ao trabalhador por tempo indefinido. Nesse caso, o contrato é firmado diretamente entre a empresa e o colaborador (Melicio; Vendrametto, 2021).

O emprego assistido ou apoiado é um modelo voltado a pessoas que necessitam de suporte contínuo. Trata-se de um serviço que auxilia na obtenção de empregos competitivos em ambientes de trabalho inclusivos e oferece acompanhamento para garantir a permanência e o desempenho adequado no cargo (Melicio; Vendrametto, 2021).

Por outro lado, o emprego autônomo refere-se ao trabalho independente, no qual o profissional define sua própria carga horária e atua sem necessidade de assistência ou vínculo empregatício (Melicio; Vendrametto, 2021).

O trabalho freelance se caracteriza por tarefas pontuais e sem vínculo empregatício. O profissional é remunerado por tarefa concluída, atuando de forma avulsa e conforme a demanda (Melicio; Vendrametto, 2021).

Outra possibilidade é o negócio próprio. Nesse modelo, a pessoa estrutura seu empreendimento com base em objetivos, recursos, processos e regras próprias.

Existem programas de apoio que ajudam pessoas com deficiência a iniciarem e financiarem seus negócios, com acesso facilitado a empréstimos, subsídios e orientações sobre tributos (Melicio; Vendrametto, 2021).

Iniciativas e Políticas Públicas para Inclusão no Paraná e em Curitiba

A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho tem sido objeto de diversas iniciativas e políticas públicas no Brasil, com destaque para ações específicas no estado do Paraná e na cidade de Curitiba.

Em âmbito federal, a Lei nº 14.992/2024 alterou a Lei nº 13.667/2018 com o objetivo de promover a inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho. Conforme publicado no site da Agência Câmara de Notícias (2024), a nova legislação determina que o Sistema Nacional de Emprego (Sine) deve adaptar sua infraestrutura e qualificação profissional para atender às normas de acessibilidade da ABNT, além de integrar seu banco de dados ao Sistema Nacional de Cadastro da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (SisTEA). Ainda segundo a reportagem, “a proposta inclui a realização de campanhas de conscientização e feiras de emprego voltadas à inclusão” (Agência Câmara de Notícias, 2024).

No estado do Paraná, destaca-se a Lei Estadual nº 21.964/2024 (Paraná, 2024a), que criou o Código Estadual da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Segundo notícia publicada pelo Governo do Paraná, essa legislação reúne mais de 100 artigos, incluindo regras sobre o animal de suporte emocional, a divulgação de vagas de emprego destinadas a pessoas com TEA e a criação do “Selo Empresa Amiga do Autismo” (Paraná, 2024b).

Em âmbito municipal, a Prefeitura de Curitiba implantou, desde 2020, um programa de capacitação para equipes de saúde em parceria com a Organização Mundial da Saúde (OMS). De acordo com a matéria publicada no site oficial da Prefeitura (2023), “mais de mil profissionais foram treinados para orientar famílias de crianças com atraso no desenvolvimento”, com foco especial em TEA. A iniciativa busca promover o acolhimento e apoio familiar por meio das Unidades de Saúde da capital.

Além disso, foi proposto na Câmara Municipal de Curitiba um projeto de lei que cria um selo para empresas amigas de pessoas com autismo (Câmara Municipal de Curitiba, [2024]).

Além disso, foi aprovada na Câmara dos Deputados a criação da Política Nacional de Inclusão e Apoio aos Autistas Adultos no Mercado de Trabalho. O relator da proposta, deputado Prates (PT-RN), afirmou que “mostra-se imprescindível a definição de diretrizes específicas para o mercado de trabalho no próprio texto da lei” (Agência Câmara de Notícias, 2024). A medida reforça a Lei nº 12.764/2012, que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, mas carecia de orientações voltadas ao público adulto.

Segundo o Censo Demográfico 2022, o Brasil possui mais de 2 milhões de pessoas diagnosticadas com TEA (IBGE, 2025). Contudo, dados do IBGE divulgados pelo portal GCMAIS (2024) indicam que aproximadamente 85% delas estão fora do mercado de trabalho. Embora a legislação trabalhista (Lei nº 8.213/1991) determine que empresas com mais de 100 funcionários reservem de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiência, o cumprimento ainda é limitado. A fiscalização é feita pelas Superintendências Regionais do Trabalho (SRTs), vinculadas ao Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil, [2025?]), e complementada pela atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT), que investiga denúncias de discriminação e contratação simbólica (Ministério Público do Trabalho, [2025?]).

Essas iniciativas demonstram o comprometimento crescente dos poderes públicos em diferentes esferas com a promoção da inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, destacando a importância de políticas específicas, fiscalização efetiva e campanhas de conscientização para garantir equidade e respeito à diversidade.

METODOLOGIA

Pesquisa Bibliográfica

A presente pesquisa é de natureza qualitativa, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica com abordagem exploratória. Foram analisados artigos científicos, reportagens, legislações e documentos institucionais publicados em fontes confiáveis como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Organização das Nações Unidas (ONU), portais de notícias, legislações federais, livros digitais e Associação Americana de Psiquiatria (APA). A metodologia visa compreender o panorama atual da inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho e propor ações para torná-la efetiva e justa.

Conforme Gil (2002, p. 44):

> A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Boa parte dos estudos exploratórios pode ser definida como pesquisas bibliográficas.

A pesquisa bibliográfica tem como finalidade o estudo de materiais já publicados, como livros, artigos científicos e dissertações. Muitos trabalhos baseiam-se nesse tipo de pesquisa, uma vez que não há necessidade de realizar novas coletas de dados. Todavia, a pesquisa exploratória costuma utilizar referências bibliográficas para aprofundar a compreensão sobre um tema ou questão, valendo-se do conhecimento já produzido no universo acadêmico.

Projeto Aplicado

Além da revisão bibliográfica, o trabalho contou com uma etapa prática, desenvolvida como ação extensionista no âmbito do PIEX, com o objetivo de levar o tema da inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho a diferentes públicos e de coletar percepções reais sobre o assunto. Nesse sentido, a pesquisa também se caracteriza como aplicada, com abordagem qualitativa e quantitativa.

A aplicação ocorreu em três etapas, entre novembro de 2025 e setembro de 2026: uma ação de conscientização em uma empresa; a participação em palestras sobre autismo, acompanhada da aplicação de um questionário on-line elaborado pelo grupo na ferramenta Forms e divulgado por meio de folders com QR Code; e a participação em duas feiras de profissões. As respostas fechadas do questionário foram organizadas em percentuais, e as respostas abertas e os depoimentos foram analisados de forma qualitativa, em diálogo com a literatura estudada. As etapas são descritas a seguir.

Aplicação do projeto na empresa

Como parte do nosso projeto “Oportunidades Reais: O Futuro do Trabalho para Autistas”, realizamos, em 11 de novembro de 2025, uma ação de conscientização na empresa da nossa colega Thallyta. Fomos convidados a compartilhar informações sobre o Transtorno do Espectro Autista (TEA) e conversar sobre a importância da inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho.

Durante a visita, conversamos com profissionais do RH, gestores e chefes, explicando um pouco mais sobre o autismo, suas características e como ele pode se manifestar de maneiras diferentes em cada pessoa. Também destacamos a importância de entender as necessidades individuais, respeitar as diferenças e reconhecer que cada pessoa possui suas próprias habilidades e formas de realizar suas atividades.

Outro ponto que abordamos foi o papel das empresas na inclusão de profissionais autistas. Mais do que oferecer uma oportunidade de emprego, é importante que elas estejam preparadas para receber esses profissionais, compreender suas necessidades e proporcionar um ambiente em que todos possam trabalhar e desenvolver suas habilidades com respeito e apoio.

Para deixar esse momento ainda mais especial, entregamos bolachas em formato de peças de quebra-cabeça, como uma forma de representar a diversidade e reforçar a mensagem do nosso projeto.

Essa experiência foi muito importante para o nosso grupo, pois conseguimos levar o assunto para além da pesquisa e conversar diretamente com pessoas que fazem parte do ambiente corporativo. Acreditamos que ações como essa ajudam a esclarecer dúvidas, diminuir preconceitos e mostrar que a inclusão precisa acontecer na prática, dentro das empresas e no dia a dia de trabalho.

Com essa iniciativa, buscamos mostrar que pequenas ações de conscientização podem fazer a diferença e que um mercado de trabalho mais inclusivo começa quando aprendemos a entender, respeitar e valorizar as diferenças.

Figura 1 – Bolachas em formato de peças de quebra-cabeça entregues na ação de conscientização.



Fonte: Acervo dos autores (2025).

Figura 2 – Apresentação do projeto na empresa.



Fonte: Acervo dos autores (2025).

Figura 3 – Integrantes do grupo na empresa após a apresentação.



Fonte: Acervo dos autores (2025).

Segunda aplicação do projeto: palestras e coleta de dados

Na segunda etapa do nosso projeto, realizada em 18 de abril de 2026, participamos da palestra “Autismo Adulto: Autonomia se Constrói com Apoio”, que nos ajudou a ampliar nossos conhecimentos sobre o autismo na vida adulta, principalmente em relação à autonomia, à independência e aos desafios enfrentados pelas pessoas autistas no dia a dia. A partir das informações que pesquisamos e dos conhecimentos adquiridos durante a palestra, tivemos a ideia de desenvolver um formulário (Forms) para conhecer melhor a opinião das pessoas sobre o autismo e sua inclusão no mercado de trabalho.

Também participamos da palestra “Para Além do Azul: Autismo Quebrando Estereótipos”, que trouxe novas reflexões sobre a importância de combater preconceitos e ampliar a compreensão sobre o espectro autista.

Para aumentar o alcance da nossa pesquisa e conseguir mais respostas, pensamos em uma estratégia de divulgação por meio de panfletos com um QR Code que direcionava os participantes diretamente ao formulário. Dessa forma, conseguimos levar a pesquisa para um ambiente real, facilitando a participação de diferentes pessoas e ampliando a coleta de informações.

Recebemos respostas de estudantes, pessoas autistas, gestores, familiares de pessoas autistas e do público em geral. Essa diversidade de participantes foi importante para conhecermos diferentes opiniões, experiências e percepções sobre o autismo e as oportunidades no mercado de trabalho.

Essa etapa contribuiu bastante para o desenvolvimento do projeto, pois, além de aprofundarmos nossos conhecimentos por meio das palestras, conseguimos aproximar a pesquisa da realidade. As respostas coletadas nos ajudaram a entender melhor como o tema é percebido por diferentes públicos e reforçaram a importância de continuar falando sobre inclusão, respeito e oportunidades para pessoas autistas.

Figura 4 – Mesa-redonda “Autismo Adulto: autonomia se constrói com apoio”.



Fonte: Acervo dos autores (2026).

Figura 5 – Folder de divulgação da pesquisa com QR Code.



Fonte: Acervo dos autores (2026).

Figura 6 – Divulgação do folder com QR Code durante as palestras.



Fonte: Acervo dos autores (2026).

Figura 7 – Integrantes do grupo na palestra "Para Além do Azul: Autismo quebrando estereótipos".



Fonte: Acervo dos autores (2026).

Terceira aplicação do projeto: feiras de profissões

Nesta etapa do nosso projeto, realizada em 23 de setembro de 2026, participamos de duas feiras de profissões, uma realizada em uma escola e outra na nossa própria faculdade. Esses momentos foram uma ótima oportunidade para apresentar nosso trabalho, compartilhar o que aprendemos ao longo do projeto e conversar com jovens que estavam conhecendo diferentes áreas e possibilidades para o futuro.

Durante as feiras, explicamos a proposta do nosso projeto, falamos sobre o autismo e trouxemos reflexões sobre os desafios e as oportunidades que as pessoas autistas encontram no mercado de trabalho. Também mostramos a importância da inclusão e de um ambiente profissional que respeite as diferenças e valorize as habilidades de cada pessoa.

O mais interessante foi a participação dos jovens, que demonstraram bastante interesse e curiosidade pelo assunto. As conversas despertaram perguntas e abriram espaço para trocar ideias e esclarecer dúvidas, tornando a experiência ainda mais enriquecedora para todos nós.

Participar dessas feiras foi importante porque conseguimos levar nosso projeto para além da sala de aula e alcançar pessoas que talvez ainda não tivessem tido muito contato com o tema. Foi uma oportunidade de incentivar os jovens a olhar para o autismo com mais conhecimento e empatia, mostrando que a inclusão no mercado de trabalho é um assunto que precisa ser discutido desde cedo.

Essa experiência reforçou a importância de compartilhar informações e criar espaços de diálogo, pois cada conversa pode despertar um novo olhar e contribuir para a construção de um futuro com mais respeito e oportunidades para pessoas autistas.

Figura 8 – Participação do grupo em feira de profissões.



Fonte: Acervo dos autores (2026).

Figura 9 – Divulgação do projeto e da pesquisa em feira de profissões.



Fonte: Acervo dos autores (2026).

ANÁLISES E DISCUSSÕES

Embora a legislação brasileira preveja a inclusão de pessoas com deficiência, incluindo aquelas com transtorno do espectro autista, o mercado de trabalho ainda apresenta diversas resistências. Muitos profissionais autistas relatam experiências de exclusão, que vão desde processos seletivos pouco acessíveis até ambientes laborais com excesso de estímulos sensoriais. A inclusão de autistas no ambiente profissional ainda é marcada por barreiras estruturais, como o preconceito, a falta de preparo das empresas e a ausência de políticas públicas efetivas. Entretanto, iniciativas como o programa “Inclusão Autista nas Empresas” e o selo “Empresa Amiga da Pessoa Autista”, previstos no Projeto de Lei nº 913/2024, representam avanços importantes. Esses mecanismos não apenas reconhecem o direito à inclusão, mas também estimulam o setor privado a adotar práticas mais equitativas e sensíveis à neurodiversidade.

Pesquisas demonstram que muitas pessoas no espectro autista possuem habilidades cognitivas únicas, como atenção aos detalhes, raciocínio lógico e memória acima da média. Destacam-se também as dificuldades enfrentadas por pessoas com TEA em ambientes corporativos, como estímulos sensoriais excessivos e barreiras na comunicação. Observa-se que muitas empresas ainda não adaptam suas estruturas e processos para acolher a neurodiversidade. Além disso, o preconceito e a falta de informação contribuem para a exclusão desses profissionais do mercado de trabalho.

Como mencionado na fundamentação teórica, promover a inclusão produtiva de pessoas com TEA está totalmente alinhado ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 10, que busca diminuir as desigualdades. Além disso, é importante destacar que a resistência à inclusão vai além de questões jurídicas. Relatos como o de Tabata Cristine, cofundadora do “Meu Mundo Atípico Club”, mostram que ainda há processos seletivos em que candidatos autistas são elogiados, mas não são contratados, o que revela uma discriminação velada (GCMAIS, 2024). Esses exemplos reforçam a necessidade de ações concretas e realmente efetivas, e não apenas procedimentos formais.

Embora o Brasil tenha marcos legais relevantes, como a Lei Berenice Piana (Lei nº 12.764/2012), a Lei nº 14.992/2024 e a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), o cumprimento efetivo dessas normas ainda é bastante limitado. O fato de que 85% das pessoas com autismo estão fora do mercado de trabalho formal revela um abismo preocupante entre o que está previsto na legislação e o que realmente acontece na prática. A pesquisa evidencia relatos de experiências frustrantes vividas por candidatos autistas que, mesmo qualificados, não recebem retorno em processos seletivos, caracterizando uma forma sutil, porém persistente, de exclusão social.

Paralelamente, a Câmara dos Deputados aprovou uma proposta que institui a Política Nacional de Inclusão e Apoio aos Autistas Adultos no Mercado de Trabalho, reforçando a necessidade de adaptações no ambiente profissional, tanto no setor público quanto no privado. Essa iniciativa complementa a Lei nº 12.764/2012, que já trata da proteção dos direitos das pessoas com TEA, mas agora aponta para a urgência de diretrizes específicas sobre a inclusão no trabalho, ainda ausentes no texto legal original. O Ministério Público do Trabalho (MPT) atua de forma complementar, recebendo denúncias e promovendo ações judiciais contra empresas que praticam exclusão ou realizam contratações simbólicas. Mesmo assim, a judicialização não é suficiente para promover uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva. É preciso que a inclusão seja compreendida como parte da estratégia das empresas e não apenas como um dever legal.

A proposta da Política Nacional de Inclusão de Autistas no mercado de trabalho ainda tramita em caráter conclusivo na Câmara dos Deputados e será analisada pelas comissões de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência, Finanças e Tributação, e Constituição e Justiça e de Cidadania. Para se tornar lei, o projeto ainda precisa ser aprovado tanto na Câmara quanto no Senado. Isso demonstra que, apesar dos avanços, o processo é lento e depende de vontade

política, mobilização social e pressão das famílias e organizações da sociedade civil.

Além disso, a legislação brasileira também prevê a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho por meio da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), que obriga empresas com mais de 100 funcionários a reservarem uma porcentagem das vagas para pessoas com deficiência. Complementarmente, projetos e programas voltados para a inclusão laboral têm surgido para garantir que as pessoas com TEA não sejam apenas contratadas, mas também tenham suas especificidades respeitadas e oportunidades de crescimento profissional.

De acordo com dados do IBGE divulgados pelo portal GCMAIS (2024), 85% das pessoas autistas estão fora do mercado de trabalho. A legislação vigente determina que empresas com mais de 100 colaboradores reservem de 2% a 5% de seus cargos para pessoas com deficiência, incluindo autistas. A fiscalização do cumprimento dessa norma é realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio das Superintendências Regionais do Trabalho (SRTs) e dos Auditores Fiscais do Trabalho, que verificam se as empresas estão contratando essas pessoas de forma adequada.

No Paraná, a Lei nº 14.992/2024 reforça a política de inclusão profissional de pessoas com transtorno do espectro autista por meio do Sine e do SisTMA. A legislação promove ações que visam sensibilizar a sociedade sobre a importância do empoderamento e da oferta de oportunidades para pessoas autistas, além de destacar a relevância de fortalecer vínculos com ONGs para a capacitação desses profissionais. Os resultados obtidos por meio das pesquisas evidenciam os desafios enfrentados por pessoas autistas, bem como as práticas adotadas pelas empresas para garantir ambientes de trabalho mais adequados. Tais medidas são fundamentais, considerando que indivíduos com transtorno do espectro autista podem apresentar dificuldades na comunicação e na interação social.

Portanto o futuro do trabalho para pessoas com TEA depende de articulações entre políticas públicas eficazes, ações das empresas comprometidas e umas sociedades informadas e sensibilizadas a inclusão, só será real quando deixar de ser visto como obstáculos e passar a ser visto com potencialidade.

O texto também acerta ao tratar dos desafios sensoriais e comunicacionais enfrentados por pessoas com TEA nos ambientes corporativos. Muitas empresas não sabem ou não se importam em adaptar sua estrutura física, seus processos ou sua cultura para acolher a neurodiversidade. Situações como excesso de ruido, luzes fortes e comunicação não adaptada tornam-se verdadeiras barreiras para o desempenho e bem-estar desses profissionais. Além disso, o preconceito social e a falta de informação contribuem para a marginalização desses talentos.

Nas últimas décadas, a qualidade de vida de muitas crianças com transtorno do espectro autista (TEA) tem melhorado significativamente, graças aos avanços nas políticas públicas e nas pesquisas científicas. Esses progressos têm contribuído para diagnósticos mais precisos e orientações terapêuticas mais adequadas, o que faz toda a diferença na vida dessas pessoas, promovendo maior autonomia e bem-estar.

Observa-se um esforço crescente para promover a inclusão social de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho. Essa iniciativa tem o potencial de transformar não apenas as empresas, mas também os serviços públicos e privados voltados a esse público. Quando a inclusão é pensada de forma sistêmica e integrada envolvendo comunidades, famílias, profissionais da saúde, da educação e empregadores, os resultados tendem a ser mais sustentáveis e significativos. Oferecer oportunidades reais de trabalho, aliadas ao apoio psicossocial e educacional, também tem um impacto positivo direto na saúde mental e na autoestima das pessoas autistas e de suas famílias. O sentimento de pertencimento e de contribuição para a sociedade rompe o ciclo de exclusão e dependência que ainda atinge muitas pessoas no espectro.

A inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho deve ser vista não como um gesto de caridade, mas como uma medida de justiça social, produtividade e inovação. Ambientes diversos tendem a ser mais criativos e adaptáveis. Ao abrir espaço para a neurodiversidade, o Brasil se aproxima de um modelo de desenvolvimento verdadeiramente sustentável e humano.

O problema da exclusão de autistas do mercado de trabalho está longe de ser apenas jurídico. É estrutural, educacional e cultural. O diagnóstico tardio, as limitações no acesso à educação especializada, a ausência de suporte terapêutico e a baixa renda familiar comprometem o desenvolvimento de habilidades e a autonomia dos indivíduos com TEA. Como bem destaca o trabalho, é necessário que a inclusão comece desde a base, com educação e formação adequadas, para que se possa colher os frutos na vida adulta.

Assim, o futuro do mercado de trabalho para pessoas com TEA depende não apenas de políticas públicas e leis, mas de uma transformação cultural ampla que reconheça a neurodiversidade como uma riqueza e não como um obstáculo. Com compromisso, colaboração e criatividade, é possível construir um mercado mais justo, diverso e humano, onde todos tenham espaço para contribuir e prosperar.

AÇÕES FUTURAS

Projetos para Empresas

Criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e acessível para pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) vai além de boa vontade — exige planejamento, elaboração de políticas e ações que sejam contínuas. Por isso, as empresas podem implementar diversos projetos para promover uma inclusão real, valorizando a neurodiversidade como um diferencial tanto humano quanto competitivo.

Programas de Capacitação em Neurodiversidade

A base de qualquer iniciativa inclusiva é a informação e a sensibilização. Investir em treinamentos regulares para gestores, lideranças e equipes de Recursos Humanos é fundamental para ampliar o entendimento sobre o TEA, desmistificar

preconceitos e oferecer ferramentas práticas para uma convivência e comunicação mais inclusivas. Esses treinamentos devem abordar temas como as características do espectro autista, uso de uma linguagem acessível, empatia, adaptações no processo de feedback e formas de gestão mais humanizadas.

Capacitação Direcionada para Pessoas com TEA

Outro eixo importante das ações futuras é a capacitação direcionada diretamente às pessoas com TEA, com foco no desenvolvimento de habilidades técnicas, sociais e emocionais que facilitem sua inserção e permanência no mercado de trabalho. Programas personalizados, que respeitem o ritmo e as necessidades de cada indivíduo, serão cada vez mais valorizados. Além disso, a inclusão de mentorias, coaching e acompanhamento contínuo pode oferecer suporte essencial para o crescimento profissional, autoconfiança e autonomia das pessoas autistas.

Impactos Esperados

Com ações futuras focadas em capacitação, espera-se um impacto positivo não só na empregabilidade das pessoas com TEA, mas também na redução do preconceito e estigmas, melhoria da qualidade de vida desses indivíduos e incremento da produtividade e inovação nas organizações que abraçam a diversidade cognitiva.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho é um desafio urgente e necessário. Mais do que atender a uma cota legal, é essencial garantir ambientes que respeitem e valorizem as particularidades desses profissionais. O caminho para o futuro do trabalho deve ser construído com empatia, informação e compromisso social. Políticas públicas, iniciativas privadas e ações da sociedade civil devem caminhar juntas para garantir que as oportunidades sejam verdadeiramente reais.

Por mais que a legislação e políticas inclusivas adotem medidas para promover a valorização de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda enfrentam muitos desafios para sensibilizar as empresas a contratar. Devido à falta de acessibilidade, muitos autistas têm dificuldades em manter o diálogo ou a interação social, além de enfrentarem o preconceito. Para que as empresas consigam superar esses desafios, é importante realizar a capacitação dos profissionais, para que saibam lidar com a diversidade e promovam um ambiente acolhedor.

Foi possível constatar que o cumprimento das leis, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e a Lei Berenice Piana (Lei nº 12.764/2012), ainda é parcial e muitas vezes simbólico, não sendo suficiente para garantir a efetiva inclusão. A ausência de ambientes acessíveis, a falta de preparo de gestores e equipes, além do preconceito social, são obstáculos que dificultam o ingresso e a permanência dessas pessoas no mercado de trabalho.

Entretanto, o estudo também apontou caminhos promissores. Iniciativas como o selo “Empresa Amiga da Pessoa Autista” e programas de capacitação voltados tanto para pessoas com TEA quanto para empresas demonstram que é possível construir práticas inclusivas e sustentáveis. A neurodiversidade deve ser reconhecida como um valor, e não como um entrave, e o ambiente corporativo pode se beneficiar das habilidades específicas e das diferentes formas de pensar que esses profissionais oferecem.

Por fim, conclui-se que a construção de um mercado de trabalho mais justo, diverso e inclusivo exige o engajamento contínuo de toda a sociedade. Isso passa pela educação desde a infância, pela promoção de políticas públicas eficazes, pela conscientização empresarial e pelo combate a estigmas enraizados. Somente assim será possível transformar as oportunidades teóricas em oportunidades reais para pessoas com autismo, garantindo dignidade, autonomia e cidadania.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Comissão aprova selo para empresas que contratarem autistas.** Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: https://www.camara.leg.br/noticias/. Acesso em: 6 jun. 2025.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5-TR. 5th ed., text rev.** Washington, DC: American Psychiatric Association Publishing, 2022.

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, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 1 jun. 2025.

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. Brasília, DF: Presidência da República, 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 8 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.977, de 8 de janeiro de 2020**. Altera a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, 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). Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13977.htm. Acesso em: 8 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.992, de 3 de outubro de 2024**. Amplia políticas de inclusão para pessoas com autismo. Brasília, DF, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/outubro/lei-fomenta-entrada-de-pessoas-com-autismo-no-mercado-de-trabalho. Acesso em: 1 jun. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas**. Diretrizes de atenção à reabilitação da

pessoa com transtornos do espectro do autismo (TEA). Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2014. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes_atencao_reabilitacao_pessoa_autismo.pdf. Acesso em: 4 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Ações fiscais de inclusão de pessoas com deficiência.** Brasília, DF: MTE, [2025?]. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br. Acesso em: 1 jun. 2025.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Lei fomenta entrada de pessoas com autismo no mercado de trabalho**. Brasília, DF, out. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/outubro/lei-fomenta-entrada-de-pessoas-com-autismo-no-mercado-de-trabalho. Acesso em: 1 jun. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Comissão aprova política nacional para incluir profissionais autistas no mercado de trabalho.** Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2024?]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/noticias/1162888-comissao-aprova-politica-nacional-para-incluir-profissionais-autistas-no-mercado-de-trabalho/. Acesso em: 1 jun. 2025.

CÂMARA MUNICIPAL DE CURITIBA. **Selo para empresas amigas de pessoas com autismo é proposto na CMC.** Curitiba: CMC, [2024?]. Disponível em: https://www.curitiba.pr.leg.br/informacao/noticias/selo-para-empresas-amigas-de-pessoas-com-autismo-e-proposto-na-cmc. Acesso em: 21 out. 2026.

CURITIBA. Prefeitura Municipal. **Prefeitura promove capacitação para acolhimento de famílias de crianças com TEA**. Curitiba: Prefeitura Municipal, 2023. Disponível em: https://www.curitiba.pr.gov.br. Acesso em: 6 jun. 2025.

EPI USE. **Autistas no mercado de trabalho: entenda os desafios e oportunidades.** São Paulo, 27 abr. 2023. Disponível em: https://www.epiude.com.br/artigo/autistas-no-mercado-de-trabalho. Acesso em: 12 abr. 2025.

FILIPE, T. M. G. **As especificidades da orientação profissional em clientes com perturbações do espectro do autismo/síndrome de Asperger**. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2013.

FONSECA, Jobson da Mota; ABREU, Aline Vitória Nantes de; GALVÃO, Jaqueline Fagundes Pereira (org.). **Autismo: neurodesenvolvimento e terapia de precisão**. Belém, PA: Neurus, 2025. E-book. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br. Acesso em: 1 jun. 2025.

GCMAIS. **85% dos profissionais com autismo permanecem fora do mercado de trabalho, diz pesquisa.** Fortaleza, 5 jul. 2024. Disponível em: https://gcmais.com.br/mais-emprego/2024/07/05/85-dos-profissionais-com-autismo-permanecem-fora-do-mercado-de-trabalho-diz-pesquisa-do-ibge. Acesso em: 12 abr. 2025.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf. Acesso em: 11 maio 2025.

GOLDBERG, Ruth. **Como as empresas podem implementar programas de voluntariado**. São Paulo: Instituto Ethos: Programa Voluntários, 2001. Disponível em: https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/28.pdf. Acesso em: 21 out. 2026.

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.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Uma pergunta que abre portas: questão sobre autismo no Censo 2022 possibilita avanços para a comunidade TEA**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://censo2022.ibge.gov.br/noticias-por-estado/36346-uma-pergunta-que-abre-portas-questao-sobre-autismo-no-censo-2022-possibilita-avancos-para-comunidade-tea. Acesso em: 12 abr. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo 2022 contou 2,4 milhões de pessoas diagnosticadas com autismo no Brasil.** Rio de Janeiro: IBGE, 1 jul. 2025. Disponível em: https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/22700-censo-2022-contou-2-4-milhoes-de-pessoas-diagnosticadas-com-autismo-no-brasil.html. Acesso em: 21 out. 2026.

LEOPOLDINO, C. B. **Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa para os brasileiros.** Gestão e Sociedade, v. 9, n. 22, p. 853-868, 2015.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. **O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho**. E&G Economia e Gestão, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, p. 141-156, set./dez. 2017.

LIBERALESSO, Paulo; LACERDA, Lucelmo. **Autismo: compreensão e práticas baseadas em evidências.** 1. ed. Curitiba: Marcos Valentin de Souza, 2020. Disponível em: https://www.curitiba.pr.leg.br/atividade-parlamentar/comissoes-permanentes/todas-as-comissoes/acervo-comissao-de-acessibilidade/autismo-praticas-baseadas-em-evidencias.pdf. Acesso em: 4 maio 2025.

LOBATO, Beatriz Cardoso. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de Cotas.** 2009. Disponível em: https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/3002. Acesso em: 8 jun. 2025.

MELICIO, R. K. I. S. da C.; VENDRAMETTO, O. **Autista no mercado de trabalho.** 1. ed. São Paulo: Blucher, 2021. E-book. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br. Acesso em: 1 jun. 2025.

MIGALHAS. **Autistas no mercado de trabalho: quais são os direitos previstos?** 2023. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/405080/autistas-no-mercado-de-trabalho-quais-sao-os-direitos-previstos. Acesso em: 12 abr. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Inclusão de pessoas com deficiência.** Brasília, DF: MPT, [2025?]. Disponível em: https://www.mpt.mp.br. Acesso em: 1 jun. 2025.

NOGUEIRA, Maicon de Araujo. **Autismo nas consultas de puericultura: conhecimento do enfermeiro na detecção precoce de sinais e sintomas do autismo.** 1. ed. Belém: Neurus, 2021. E-book. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br. Acesso em: 13 abr. 2025.

PARANÁ. **Lei nº 21.964, de 30 de abril de 2024.** Código Estadual da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Curitiba: Governo do Estado do Paraná, 2024a. Disponível em: https://www.aen.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2024-05/pl710.2023lei21.964_ass_1_0.pdf. Acesso em: 21 out. 2026.

PARANÁ. Casa Civil. **Governador sanciona lei que institui Código da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista**. Curitiba, 2 maio 2024b. Disponível em: https://www.casacivil.pr.gov.br/Noticia/Governador-sanciona-lei-que-institui-Codigo-da-Pessoa-com-Transtorno-do-Espectro-Autista. Acesso em: 21 out. 2026.

PARR, A. D.; HUNTER, S. T. E**nhancing work outcomes of employees with autism spectrum disorder through leadership: leadership for employees with autism spectrum disorder.** Autism, v. 18, n. 5, p. 545-554, 2014.

PICCINATO, R. **Segredo da mente: autismo.** 2. ed. Rio de Janeiro: Ricardo Piccinato, 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Rose-Kelly-Irene-Santos-Da-Melicio/publication/349715328_Autismo/links/60889da44458515d315e308d3/Autismo.pdf. Acesso em: 8 jun. 2025.

PSICOLOGIAS DO BRASIL. **Autismo e os desafios no mercado de trabalho**. 2017. Disponível em: https://www.psicologiasdobrasil.com.br/autismo-e-os-desafios-no-mercado-de-trabalho/. Acesso em: 8 jun. 2025.

QUALICORP. **Autismo no mercado de trabalho: ver além das limitações e criar oportunidades.** 2023. Disponível em: https://www.qualicorp.com.br/qualicorp-explica/qualicorp/autismo-no-mercado-de-trabalho-ver-alem-das-limitacoes-e-criar-oportunidades. Acesso em: 12 abr. 2025.

RIBEIRO, Célio dos Santos. **Encontro com TEA: experiência de um pai com filho autista**. Curitiba, PR: Appris, 2022. E-book. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br. Acesso em: 13 abr. 2025.

ROSQVIST, H. B.; KEISU, B.-I. Adaptation or recognition of the autistic subject? Reimagining autistic work life: deconstructing the notion of “real jobs” in the Swedish autistic self-advocacy movement. **Journal of Vocational Rehabilitation,** v. 37, p. 203-212, 2012.

SCHALL, C. M. Positive behavior support: supporting adults with autism spectrum disorders in the workplace. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v. 32, n. 2, p. 109-115, 2010.

SENA, Elayne Thays de Lara. **Dificuldades comuns de aprendizagem e problemas de "ensinagem".** Curitiba, PR: Contentus, 2020. E-book. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br. Acesso em: 1 jun. 2025.

SULKES, Stephen Brian. **Definição de distúrbios do desenvolvimento.** In: MANUAL MSD: versão saúde para a família. [S. l.]: MSD, 2024. Disponível em: https://www.msdmanuals.com. Acesso em: 1 jun. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO. **Inclusão no mercado de trabalho: pessoas com deficiência ocupam pouco mais da metade das vagas no setor privado.** João Pessoa, [2025?]. Disponível em: https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/inclusao-no-mercado-de-trabalho-pessoas-com-deficiencia-ocupam-pouco-mais-da-metade-das-vagas-no-setor-privado. Acesso em: 1 jun. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. **Conscientização sobre autismo deve se estender à inclusão profissional de autistas e familiares.** Belém, 2023. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/noticias/2023/conscientizacao-sobre-autismo-deve-se-estender-inclusao-profissional-de-autistase. Acesso em: 13 abr. 2025.

VIEIRA, Priscila. **Amor em silêncio: compreendendo o universo de emoções do autismo não verbal.** 1. ed. São Paulo: Labrador, 2024. E-book. Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br. Acesso em: 13 abr. 2025.