

# Inclusão De Pessoa Com Transtornos Do Espectro Autista (Tea) No Mercado De Trabalho: Desafios E Oportunidades.

Nélio Fernando dos Reis y Alequexandre Galvez de Andrade.

Cita:

Nélio Fernando dos Reis y Alequexandre Galvez de Andrade (2023). *Inclusão De Pessoa Com Transtornos Do Espectro Autista (Tea) No Mercado De Trabalho: Desafios E Oportunidades*. *Revista Inovação Social*, 5 (1), 1-10.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/revista.inovacao.social/3>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/p0tA/Sc1>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.  
Para ver una copia de esta licencia, visite  
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.es>.

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*



## INCLUSÃO DE PESSOA COM TRANSTORNOS DO ESPECTRO AUTISTA (TEA) NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

## INCLUSION OF PEOPLE WITH AUTISM SPECTRUM DISORDERS (ASD) IN THE LABOR MARKET: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES

Nélio Fernando dos Reis; Alequexandre Galvez de Andrade

Docente no Instituto Federal de São Paulo - IFSP

DOI: 10.5281/zenodo.7996485

### Resumo

O objetivo deste estudo foi diagnosticar a inclusão do autista no mercado de trabalho, pois dados do IBGE apontam que 85% dos autistas brasileiros estão fora do mercado de trabalho. A amostra da pesquisa contou com a participação de cinco empresas voluntárias, sendo uma do setor de tecnologia e as demais de comércio e logística. As células de capital humano enviaram formulários a todos os funcionários, sendo que 265 responderam. A maioria dos funcionários não sabem o que é autismo. Contudo, a principal motivação identificada para um número tão baixo de autistas incluídos no mercado de trabalho é por causa da ideia de imprevisibilidade dessas pessoas. O empregador, muitas vezes, não sabe o que esperar em termos de resultados e comportamentos. A bibliografia utilizada para fundamentar este estudo é atual e internacional.

**Palavras-Chave:** Autismo. Asperger. TEA. Inclusão. Mercado de Trabalho.

### Abstract

The objective of this study was to diagnose the inclusion of autistic people in the labor market, as IBGE data indicate that 85% of Brazilian autistic people are out of the labor market. The research sample had the participation of five voluntary companies, one from the technology sector and the others from commerce and logistics. The human capital cells sent forms to all employees, with 265 responding. Most employees don't know what autism is. However, the main motivation identified for such a low number of autistic people included in the labor market is because of the idea of unpredictability of these people. The employer, many times, does not know what to expect in terms of results and behaviors. The bibliography used to support this study is current and international.

**Keywords:** Autism. Asperger's. ASD. Inclusion. Job market.

## 1 INTRODUÇÃO

Nunca se falou tanto sobre inclusão no ambiente corporativo, e naturalmente o assunto também se estende para a discussão sobre neurodiversidade. Há alguns anos, falar sobre autismo no mercado de trabalho ainda poderia ser encarado como um tabu. Já que a falta de



informação e também o preconceito poderia levar os empregadores a acreditar que um autista não tem a mesma capacidade de realizar tarefas sob pressão. Ou então, que seria impossível para eles criar relacionamentos favoráveis às atividades das empresas.

Mas, assim como a tecnologia evoluiu, as formas de organização dentro das corporações fizeram surgir novas possibilidades. Hoje, um autista ter uma carreira já é realidade e muitas empresas vêm se conscientizando, para então incentivar e absorver o melhor que esses profissionais podem oferecer.

A inclusão de um autista no mercado de trabalho é garantida pela mesma lei que determina a participação mínima para portadores de qualquer deficiência. Foi a Lei 12.764, de 2012 – também conhecida como Lei Berenice Piana – que abriu as portas para o reconhecimento do Autismo dentro do rol das demais deficiências. Desde então, o autismo tem sido muito mais discutido e diagnosticado no país.

Este estudo procurou diagnosticar a inclusão da pessoa com transtornos do espectro autista (TEA) no mercado de trabalho. Para tanto buscou-se cinco empresas diferentes para questionar o motivo pelo qual não contratam autista. Os resultados demonstram total falta de conhecimento da temática por parte da maioria dos trabalhadores, conforme segue descrito.

## **2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Os transtornos do espectro autista (TEA), conforme denominado pelo DSM-5, o Manual de Diagnóstico e Estatística dos Transtornos Mentais: autismo é um transtorno neurológico caracterizado por comprometimento da interação social, comunicação verbal e não verbal e comportamento restrito e repetitivo.

### **2.1. Transtornos do Espectro Autista – TEA**

Indivíduos com transtornos do espectro autista (TEA) têm desafios de interação social e comunicação devido a uma interrupção no desenvolvimento do cérebro que afeta a forma como eles percebem e interagem uns com os outros. A teoria do TEA sugere que o início dos sintomas ocorre na primeira infância e persiste até a idade adulta (TALUKDAR *et al*, 2023).

Existe uma associação de longa data entre habilidades cognitivas excepcionais de vários tipos e doenças neuropsiquiátricas, mas historicamente tem sido amplamente investigada de maneira exploratória e não sistemática (SHARKEY e JOCKSCHAT, 2023).



Os transtornos do espectro autista (TEA) são um grupo de transtornos do neurodesenvolvimento (NDDs) caracterizados por dificuldades na interação social e na comunicação, comportamento repetitivo e interesses restritos (ALONSO *et al*, 2023).

## 2.2 Síndrome de Asperger

A síndrome de Asperger é um transtorno invasivo do desenvolvimento em que déficits no funcionamento social e engajamentos repetidos em interesses idiossincráticos são acompanhados por um intelecto relativamente bem preservado. Muitos adolescentes que sofrem da síndrome de Asperger apresentam comorbidades como depressão e ansiedade. Essas comorbidades dão origem a lutas adicionais, incluindo mau funcionamento educacional, habilidades reduzidas no local de trabalho e dificuldades com a vida independente. Tratamentos baseados em abordagens farmacológicas ou psicológicas ajudam a aliviar a dor emocional causada por esses distúrbios comórbidos tratáveis (SELVAPANDIYAN, 2023).

A síndrome de Asperger (SA) é um distúrbio do neurodesenvolvimento que se manifesta com funcionamento social anormal, estereótipos e uma gama limitada de interesses. Embora incluídos na grande família de transtornos do espectro do autismo (TEA), conforme descrito no DSM-5, os pacientes diagnosticados com síndrome de Asperger não apresentam comprometimento da linguagem ou função cognitiva geral ruim. Estudos têm mostrado que um grande número de pacientes com SA não recebe esse diagnóstico até que se tornem adultos, e outros estudos sugerem que, para tantas crianças diagnosticadas com TEA, provavelmente há tantas não diagnosticadas. A SA apresenta uma variedade de sinais e sintomas clínicos dependendo de variáveis como: sexo, idade e, mais importante, comorbidades psiquiátricas que, em muitos casos, são a principal causa de atraso no diagnóstico (LOTTU *et al*, 2022).

As imensas capacidades fornecidas pela realidade virtual para aumentar a empatia e alterar comportamentos sociais, tornam possível a utilização da realidade virtual para a promoção do entendimento entre os indivíduos. Uma questão social que precisa ser abordada é a discriminação e marginalização das pessoas com síndrome de Asperger (SA) da força de trabalho, decorrente da falta de reconhecimento e justificação de suas singularidades (HADJIPANAYI e GRIGORIOU, 2020).



### **2.3 Inclusão de pessoa com TEA no mercado de trabalho**

A gestão da neurodiversidade também contribui para a transformação digital ao fechar a escassez de habilidades digitais, moldar algoritmos de inteligência artificial e fornecer uma vantagem competitiva para a inovação. Mais importante ainda, a gestão da neurodiversidade fornece um modelo eficaz de inclusão que pode mitigar o desenvolvimento de desigualdades associadas à transformação digital (WALKOWIAK, 2021).

Nesse último caso, há ainda mais precariedade em relação ao diagnóstico. Para contratação de autistas, as empresas geralmente exigem um diagnóstico formal. Mas para chegar ao enquadramento clínico, são necessárias diversas análises que vão desde avaliações de psicólogos, neurologistas, fonoaudiólogos, entre outros.

Recomenda-se que os médicos tentem reconhecer os pontos fortes e apoiar os indivíduos durante o processo de avaliação do autismo tipicamente focado no déficit. Os resultados demonstram a necessidade de treinamento adicional em autismo para profissionais especialistas e não especialistas e os benefícios do apoio de pares em todo o processo de diagnóstico (WILSON *et al*, 2023).

Uma família pobre, que depende apenas do SUS, pode acabar desestimulada a continuar tratamentos essenciais, devido, principalmente, à demora de liberação de vagas no sistema público. Quando o tratamento começa e é continuado desde cedo, a criança tem mais chances de que seu desenvolvimento permita, mais tarde, uma melhor adaptação em escolas, universidades e, conseqüentemente, a entrada no mercado de trabalho.

O transtorno do espectro do autismo (TEA) é um distúrbio vitalício diagnosticado quase quatro vezes mais em homens do que em mulheres. As distinções de gênero estão evoluindo além dos binários tradicionais de homem e mulher. Ainda não está claro se e como essas distinções podem afetar indivíduos autistas (MILLER *et al*, 2022).

### **3 METODOLOGIA**

A metodologia utilizada neste trabalho seguiu uma revisão bibliográfica, levantamento e tabulação de dados. Sendo uma pesquisa exploratória-descritiva a fim de elucidar a questão: por qual motivo o autista não é empregado? A amostra foi de 265 pessoas em cinco empresas diferentes. Os resultados estão a seguir.



#### 4 RESULTADOS

Cinco empresas foram abordadas e aceitaram a pesquisa de diagnóstico da inclusão do trabalho autista, através de suas células de capital humano, sendo a empresa A do setor de tecnologia, enquanto as demais fazem parte do setor de serviços comerciais e logísticos.

A tabela abaixo apresenta os dados pesquisados nas cinco empresas a respeito da ciência sobre o autismo por parte dos funcionários.

Tabela 1: Já ouviram falar do autismo

EEMPRESA	FUNCIONÁRIOS	JÁ OUVIRAM FALAR DO AUTISMO	%
A	20	12	60%
B	30	1	3%
C	50	3	6%
D	70	5	7%
E	95	8	8%
TOTAL	265	29	11%

Fonte: Elaboração Própria, 2023

De acordo com a tabela 1 é possível identificar que das cinco empresas pesquisadas cerca de 11% dos funcionários já ouviram falar do autismo, em contrapartida 89% nunca ouviram dizer. Isso denota o quanto é importante conscientizar a massa de trabalhadores a respeito desse tema no setor de serviços, enquanto na empresa A do setor de tecnologia 60% já ouviram falar.

Na tabela abaixo os dados representam a quantidade de funcionários que já foram demitidos ou advertidos por atritos de interação social, tais como discussões iniciadas por falta de compreensão ou empatia social.

Tabela 2: Advertidos ou demitidos por atritos de interação social

EMPRESA	FUNCIONÁRIOS	DEMITIDOS OU ADVERTIDOS	%
A	20	1	5%
B	30	10	33%
C	50	17	34%
D	70	14	20%
E	95	16	17%
TOTAL	265	58	22%

Fonte: Elaboração Própria, 2023



Perceba que na tabela 2 cerca de 22% dos funcionários já foram advertidos ou demitidos por problemas de interação social, denotando a intolerância a aspectos dessa natureza, portanto é possível que sejam pessoas com transtornos do espectro autista que se envolveram em faltas dessa natureza. Mas, na empresa de tecnologia essa realidade está bem abaixo da média.

Já a tabela abaixo apresenta a quantidade de funcionários demitidos ou advertidos em processos internos que denotam falta de capacidade verbal e não-verbal, tais como dificuldade para explicar um problema ou até mesmo saudações diárias aos trabalhadores que por este motivo geram antipatia na equipe de trabalho.

Tabela 3: Advertidos ou demitidos por má comunicação verbal e não-verbal

EMPRESA	FUNCIONÁRIOS	DEMITIDOS OU ADVERTIDOS	%
A	20	2	10%
B	30	13	43%
C	50	22	44%
D	70	21	30%
E	95	25	26%
TOTAL	265	83	31%

Fonte: Elaboração Própria, 2023

É sabido que a falta de comunicação é uma das competências que mais geram problemas dentro das organizações, portanto na tabela 3 os dados chamam atenção, pois nas empresas B e C o percentual de funcionários punidos, quer seja com uma leve repreensão ou até mesmo demissão, por dificuldade de comunicação está acima de 40% do total de trabalhadores. Enquanto na empresa de tecnologia a realidade é outra, pois apenas 10% incorreram nesse problema.

Na tabela abaixo foi perguntado aos gestores o que mais lhes preocupa em relação a contratar uma pessoa com transtorno de espectro autista. Foi inserida a palavra “imprevisível” e eles podiam dizer que não é essa a preocupação, mas o resultado demonstra o contrário.

Tabela 4: Não contrata autista por medo da imprevisibilidade dessas pessoas

EMPRESA	GERENTES	IMPREVISÍVEL	%
A	2	0	0%
B	3	3	100%
C	5	4	80%



D	6	5	83%
E	7	6	86%
TOTAL	23	18	78%

Fonte: Elaboração Própria, 2023

Fica claro na tabela 4 que os gestores das empresas pesquisadas acham que o autista é imprevisível, pois 78% deles acreditam nessa proposição. Enquanto ninguém acredita nisso na empresa A de tecnologia.

Na tabela abaixo foi inserida a palavra “comportamento” e os gestores reforçaram a preocupação com a imprevisibilidade acima.

Tabela 5: Não contrata autista por medo do comportamento dos autistas

EMPRESA	GERENTES	COMPORTAMENTO	%
A	2	0	0%
B	3	3	100%
C	5	5	100%
D	6	6	100%
E	7	6	86%
TOTAL	23	20	87%

Fonte: Elaboração Própria, 2023

A tabela 5 denota que quase 90% dos gestores das empresas pesquisadas acreditam que o comportamento do autista pode ser uma barreira para sua contratação. Entretanto, na empresa A de tecnologia ninguém pensa nisso.

Por fim, na tabela abaixo foi inserida a palavra “resultados” e os mesmos gestores também se preocupam com essa tarefa, mas menos que as demais de interação social.

Tabela 6: Não contrata autista por medo de não atingirem resultados

EMPRESA	GERENTES	RESULTADOS	%
A	2	0	0%
B	3	2	67%
C	5	3	60%
D	6	4	67%
E	7	6	86%
TOTAL	23	15	65%

Fonte: Elaboração Própria, 2023



A tabela 6 apresenta um leve recuo na preocupação dos gestores com relação aos resultados. E a empresa A de tecnologia oportunamente desconsidera isso.

## 5 CONCLUSÃO

Enfim, mas é importante entender que empregar um autista, apesar de ser viável em muitos aspectos, o local e o modo de trabalho precisam de adaptações que minimizem as dificuldades naturais da condição.

Uma das primeiras coisas a que o líder deve se atentar é sobre preparar a equipe para receber o novo profissional. É preciso disseminar informações úteis sobre a condição de alguém com Transtorno do Espectro Autista, e incentivar o respeito às possíveis situações de isolamento e dificuldade de expressão.

Quando se trata de empresas no ramo da tecnologia, a quantidade de contratação tem ido muito além das cotas. Isso se deve, em grande parte, às características mais comuns quando se trata da formação profissional de um autista. Ou seja, os autistas possuem características lógicas, matemáticas e artísticas com grande desenvoltura, e é justamente de pessoas assim que esse mercado necessita.

Uma dessas empresas, a SAP, multinacional que desenvolve softwares, possui um programa de contratação chamado de Autism at Work (autistas no trabalho). Nesse programa, além de contratação de autistas para áreas específicas, também são feitos eventos educativos para orientar os demais funcionários (RUDOLPH e TULLY, 2019).

Além da desenvoltura de trabalhos metódicos, ficou claro para essas empresas que, por não seguir padrões comportamentais, os profissionais autistas podem acabar pensando “fora da caixa”, para diversas situações. Ou seja, contratar um autista pode se transformar numa ferramenta de inovação.

Empresas de pequeno porte podem até desejar, mas dificilmente terão vagas e oportunidade de adaptações e períodos de testes para os autistas. E o problema fica ainda mais complicado quando mais de 90% dos estabelecimentos no Brasil são empresas de pequeno porte.

Não há como falar de mercado de trabalho sem falar de educação. Afinal, para entrar num mercado extremamente competitivo, ainda é preciso que a pessoa autista tenha oportunidade nas universidades, cursos técnicos e outros modos de aperfeiçoamento profissional.



No Brasil, não há lei que garanta cotas para pessoas com deficiência para ingresso nas universidades, apenas para concursos públicos. Para uma pessoa autista conseguir uma vaga, ela deverá passar pelo mesmo processo de ampla concorrência.

Infelizmente, no Brasil os problemas de educação são estruturais e estão longe da perfeição mesmo no ensino regular. Quanto mais no que diz respeito ao ensino de crianças e jovens no transtorno do espectro autista. É muito provável que um autista de uma região pobre, fora dos grandes centros, não tenha as mesmas oportunidades que um de família com boas condições que viva em cidades onde há muito mais fatores de favorecimento.

Como sugestão às empresas e aos leitores deste estudo é que a ideia que pode ser muito eficaz é atribuir ao autista apenas tarefas que demandem alta concentração, baseadas nas melhores habilidades dessa pessoa. Alguns exemplos de aptidões bastante comuns entre pessoas com TEA: habilidades de lidar com questões lógicas e matemáticas; inclinações para serviços visuais; maior disposição às atividades repetitivas e metódicas, que possam manter uma rotina diária; Trabalhos que envolvam regras, padrões e conceitos muito bem definidos; habilidade de lembrar fatos a longo prazo.

## REFERÊNCIAS

ALONSO, S.D; *et al.* The non-coding genome in Autism Spectrum Disorders. **European Journal of Medical Genetics**. Volume 66, Issue 6, June 2023. <https://doi.org/10.1016/j.ejmg.2023.104752>

LOTTU, A.D; *et al.* First presentation of Asperger's syndrome in pediatric patients. **Neuroscience Applied**. Volume 1, Supplement 2, 2022. <https://doi.org/10.1016/j.nsa.2022.100457>

WALKOWIAK, E. Neurodiversity of the workforce and digital transformation: The case of inclusion of autistic workers at the workplace. **Neurodiversity of the workforce and digital transformation**: The case of inclusion of autistic workers at the workplace. Volume 168, 2021. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120739>

WILSON, R.B.; *et al.* The experience of seeking, receiving, and reflecting upon a diagnosis of autism in the UK: A meta-synthesis of qualitative studies conducted with autistic individuals. **Research in Autism Spectrum Disorders**. Volume 103, 2023. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2023.102135>

RUDOLPH, A.; TULLY, A. **SAP and Dell Partnering for Purpose with Autism at Work**, 2019. Disponível em: <[SAP and Dell | Autism at Work | SAP News Center](#)>. Acesso em 31/05/2023.



SHARKEY, R.; JOCKSCHAT, T.N. The neurobiology of autism spectrum disorder as it relates to twice exceptionality. **Neurobiology of Learning and Memory**. Volume 200, April 2023. <https://doi.org/10.1016/j.nlm.2023.107740>

SELVAPANDIYAN, J. Chapter 12 - Adolescents, Asperger syndrome, depression, and cognitive behavioral therapy. Handbook of Lifespan Cognitive Behavioral Therapy: Childhood, Adolescence, Pregnancy, Adulthood, and Aging, 2023. **Academic Press**, Pages 137-143. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-85757-4.00018-3>

TALUKDAR, J.; *et al.* A comparative assessment of most widely used machine learning classifiers for analyzing and classifying autism spectrum disorder in toddlers and adolescents. **Healthcare Analytics**. Volume 3, November 2023. <https://doi.org/10.1016/j.health.2023.100178>