

## **A APLICAÇÃO DO ART. 3º DA LEI Nº 12.764/2012 NO CONTEXTO LABORAL: Uma análise da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista<sup>1</sup>**

Thamires de Cassia da Silva Miranda<sup>2</sup>  
Prof. Me. Daniel de Nazaré de Souza Madureira<sup>3</sup>  
Profª. Me. Rita de Cássia Carvalho Sena<sup>4</sup>

**RESUMO:** A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho ainda apresenta desafios, mesmo com os avanços da Lei nº 12.764/2012. Este estudo analisa a aplicação do art. 3º nos municípios de Santana e Macapá/AP, buscando compreender sua efetividade e as principais barreiras enfrentadas por pessoas autistas no contexto laboral. A pesquisa utiliza abordagem mista, de caráter exploratório e descritivo, com aplicação de questionários estruturados e entrevistas semiestruturadas a pessoas com TEA e profissionais de Recursos Humanos. Os dados serão analisados por estatística descritiva e análise de conteúdo, permitindo identificar padrões, dificuldades recorrentes e percepções sobre a legislação. Espera-se identificar desafios de inserção e permanência, avaliar práticas já adotadas e propor ações que fortaleçam políticas inclusivas e contribuam para uma aplicação mais efetiva da lei.

**Palavras-chave:** Inclusão. Transtorno do Espectro Autista. Mercado de Trabalho. Pessoa Com Deficiência. Lei nº 12.764/2012.

**ABSTRACT:** The inclusion of people with Autism Spectrum Disorder (ASD) in the labor market continues to face significant challenges, even with the advances provided by Law No. 12.764/2012. This study analyzes the application of Article 3 in the municipalities of Santana and Macapá/AP, aiming to understand its effectiveness and the main barriers encountered by autistic individuals in professional settings. The research adopts a mixed-methods approach, with an exploratory and descriptive character, using structured questionnaires and semi-structured interviews applied to people with ASD and Human Resources professionals. The data will be examined through descriptive statistics and content analysis, enabling the identification of recurring difficulties, patterns, and perceptions regarding the legislation. The study expects to identify challenges related to job insertion and retention, evaluate current practices, and propose actions that strengthen inclusive policies and contribute to a more effective implementation of the law.

**Keywords:** Inclusion. Autism Spectrum Disorder. Labor Market. Persons With Disabilities. Law 12.764/2012.

Data de Aprovação: \_\_/\_\_/\_\_\_\_.

---

<sup>1</sup> Artigo apresentado ao Instituto Federal do Amapá como requisito para obtenção do título de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

<sup>2</sup> Acadêmica do curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos. E-mail: thatacsmiranda@gmail.com

<sup>3</sup> Orientador, Mestre em Educação Agrícola. Docente no Instituto Federal do Amapá. E-mail: daniel.madureira@ifap.edu.br

<sup>4</sup> Coorientadora, Mestre em Educação Profissional e Tecnológica. Docente no Grupo Madre Tereza. E-mail: rita.c.c.s@hotmail.com

## 1 INTRODUÇÃO

No contexto brasileiro, a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho ainda se configura como um desafio, em grande parte por barreiras culturais que precisam ser superadas para promover avanços sociais efetivos. Dentro desse panorama, a inserção de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente laboral tem recebido atenção crescente: o debate público e acadêmico tem contribuído para dissipar estigmas e esclarecer as particularidades do espectro, favorecendo práticas mais inclusivas.

Para fins desta pesquisa, o TEA será conceituado com base no DSM-5 (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais) e na CID (Classificação Internacional de Doenças), segundo os quais o transtorno se caracteriza por déficits persistentes na comunicação e na interação social, bem como por padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades (Instituto Inclusão Brasil, 2023). O TEA também é classificado em três níveis de suporte - níveis 1, 2 e 3 - que indicam as diferentes necessidades de apoio dos indivíduos.

Ao frisar que o autismo não é uma doença nem um desvio da norma social, o autor Davi Aguiar (2024) reforça a ideia de que adultos atípicos possuem plena capacidade para desempenhar funções laborais, desde que o ambiente e as condições de trabalho sejam adequadamente adaptados às suas necessidades: “O autismo não é uma doença, também não pode ser considerado um desvio daquilo que estabelecemos como normal.” (Aguiar, 2024, p. 77). Essa perspectiva reafirma a importância de enxergar a inclusão como uma questão de reconhecimento social e de dignidade humana.

O trabalho vai além de sua função econômica: constitui elemento formador da identidade e meio de realização pessoal e social, conforme argumenta Antunes (2009). No Brasil, o Censo Demográfico de 2022 (IBGE) identificou cerca de 2,4 milhões de pessoas com diagnóstico de TEA, aproximadamente 1,2% da população, o que ressalta a relevância social e numérica do tema. Nesse sentido, a inclusão laboral de pessoas com TEA deve ser compreendida não apenas como cumprimento de normas, mas como garantia de cidadania, autonomia e participação social.

Legalmente, a inclusão da pessoa com TEA no mercado de trabalho está assegurada pelo art. 3º da Lei 12.764/2012 (Lei Berenice Piana). Ainda assim, pesquisadores apontam para a persistente invisibilidade desse grupo e para a violação de direitos que daí decorre: “A invisibilidade desse grupo ainda é motivo de constante violação de direitos e, sobretudo, de restrição de liberdade.” (Farah; Rocha; Lopes, 2024, p. 22). Ademais, dados sobre empregabilidade de pessoas com autismo são escassos em muitos municípios, incluindo o recorte desta pesquisa.

Diante desse cenário, este trabalho propõe averiguar a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho no contexto de Santana/Macapá, discutindo os dados coletados e as percepções das próprias pessoas com autismo e de profissionais de Recursos Humanos, além de analisar a aplicação e os impactos da Lei 12.764/2012. A investigação pretende, assim, contribuir para a compreensão das barreiras existentes e para a proposição de estratégias que favoreçam práticas laborais mais inclusivas.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para o embasamento teórico e aprofundamento de conhecimento deste presente artigo, é de suma importância destacar a busca referencial que serviu como base para a escrita do tema, sendo dividido da seguinte forma: Transtorno do Espectro Autista: conceito e características; Marco legal e políticas de inclusão para pessoas com TEA; Inclusão no mercado de trabalho: desafios e oportunidades; Práticas organizacionais e estratégias de inclusão.

## 2.1 Transtorno do Espectro Autista: conceito e características

O Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM - 5ª edição), publicado pela Associação Americana de Psiquiatria (APA), elabora um guia sobre a classificação de transtornos mentais, incluindo o Transtorno de Espectro Autista (TEA). Nele, encontra-se o autismo conceituado como “Transtorno do neurodesenvolvimento caracterizado por dificuldades de interação social, comunicação e comportamentos repetitivos e restritos” (American Psychiatric Association, 2014). O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é caracterizado por uma condição de neurodesenvolvimento, onde a pessoa com autismo apresenta dificuldades persistentes na comunicação, na socialização e padrões restritivos e repetitivos de comportamento, interesse e atividades (Instituto Inclusão Brasil, 2023). Segundo a versão mais atual do manual diagnóstico da Organização Mundial da Saúde, a CID 11, o TEA é avaliado em 3 níveis de suporte: 1, 2 e 3 (Schmidt; Paula, 2024), onde os níveis serão classificados de acordo com a necessidade de suporte.

Conforme a tabela a seguir ilustrada na figura 1, dados recentes do Censo Demográfico 2022, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apontam que cerca de 2,4 milhões de pessoas foram diagnosticadas com TEA no Brasil, representando 1,2% da população. A prevalência é maior entre os homens (1,5%) e na faixa etária de 5 a 9 anos (2,6%) (IBGE, 2023).

Figura 1 - Tabela de quantitativo de pessoas com autismo no Brasil segundo o IBGE

Tabela 10147 - População residente, total e diagnosticada com autismo, por cor ou raça	
Variável - População residente (Pessoas)	
Brasil	
Cor ou raça - Total	
Ano - 2022	
	203.080.756

Fonte: Adaptado de IBGE, 2022.

Assim, os estudos nas últimas décadas evoluíram significativamente, onde hoje pode-se enxergar o autismo além de uma deficiência, mas como uma condição que possui diferentes níveis de suporte e muitas oportunidades de diversidade, habilidades e potencialidades (Fernandes; Fátima, 2019). Com essa visão, a importância de políticas públicas inclusivas é reforçada através da compreensão do tema, respeitando as individualidades de cada pessoa e garantindo sua participação efetiva na sociedade, incluindo o mercado de trabalho.

## 2.2 Marco legal e políticas de inclusão para pessoas com TEA

No Brasil, a promulgação da Lei 12.764/2012, conhecida como “Lei Berenice Piana”, representou um avanço importante para a asseguaração dos direitos de pessoas neurodivergentes. Essa legislação institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, tornando equivalente o direito dessas pessoas a outros cidadãos que também sejam deficientes, conforme previsto na Constituição Federal e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Brasil, 2012).

O art. 3º da Lei Berenice Piana determina que pessoas com TEA têm direito de uma vida digna, à inclusão social e participação efetiva em todos os parâmetros da sociedade, o que inclui, assim, a participação no mercado de trabalho com as devidas adaptações, se assim

forem necessárias. Apesar da lei já estar em vigor desde 2012, a sua efetividade é insatisfatória devido a fiscalização ineficiente, ausência de políticas públicas específicas e a carência de adaptações no ambiente organizacional (Leopoldino; Coelho, 2017).

Em conjunto com a referida lei, encontra-se a Lei nº 13.977/2020, onde foi criada a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno de Espectro Autista (CIPTEA) (Farah; Rocha; Lopes, 2024, p. 24), batizada de “Lei Romeo Mion” (Brasil, 2020). Com essa identificação, foi possível ressaltar a prioridade em atendimentos públicos e privados, especialmente na saúde e educação.

Ainda no contexto de proteção legal a pessoas com autismo, encontra-se o amparo na Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência no artigo 88 que dispõe sobre praticar, induzir ou incitar a discriminação de uma pessoa com razão da sua deficiência é crime que pode ser punido com reclusão de 1 a 3 anos e multa (Farah; Rocha; Lopes, 2024, p. 28)

Dessa forma, observa-se o amparo legal que a referida comunidade obtém. No entanto, a efetividade dessas legislações ainda se mostram ineficientes, causando impactos significativos na vida de pessoas com autismo.

O art. 3º da Lei nº 12.764/2012 assegura às pessoas com Transtorno do Espectro Autista o direito à vida digna, à inclusão social e à participação plena e efetiva em todos os aspectos da sociedade. Esses princípios, embora formulados em caráter amplo, abrangem necessariamente o direito ao trabalho, à acessibilidade e às adaptações razoáveis que possibilitem a participação do indivíduo com TEA em condições de igualdade. Assim, o mercado de trabalho constitui um dos espaços privilegiados de concretização dos direitos assegurados pela lei, demandando práticas organizacionais e políticas públicas que promovam condições adequadas para ingresso, permanência e desenvolvimento profissional.

### **2.3 Inclusão no mercado de trabalho: desafios e oportunidades**

A inserção de pessoas atípicas no mercado de trabalho, mesmo com a efetividade da lei, ainda se mostra um desafio para a comunidade com autismo devido aos estigmas e preconceitos. Dados do Censo Demográfico 2022 indicam que cerca de 2,4 milhões de pessoas foram diagnosticadas com TEA no país, representando 1,2% da população (IBGE, 2023). No entanto, a participação dessa população no mercado de trabalho ainda é limitada.

Segundo Lino (2024, p. 111): “A questão da empregabilidade para pessoas com deficiência não se limita apenas ao aspecto laboral, abarcando também uma luta por igualdade de oportunidade e acesso a trabalhos condizentes com suas habilidades”. Com essa afirmação, pode-se evidenciar a desigualdade na oferta de vagas, onde essa comunidade é desfavorecida desde a sua formação até a contratação. De acordo com o IBGE (2023), cerca de 55% das pessoas com deficiência trabalham em estado de informalidade. No entanto, o cenário internacional não está distante da nossa realidade. Pesquisas do Reino Unido revelam que apenas 16% dos adultos com autismo estão no mercado de trabalho formal e remunerado (National Autistic Society, 2020), já no contexto global, apenas 20% das pessoas com TEA estavam empregadas em 2019 (Who, 2019). Porém, no cenário brasileiro há uma ausência de dados oficiais que afirmam sobre a empregabilidade, o que dificulta a elaboração de estratégias para a inclusão, reforçando ainda mais a necessidade de estudo na área (Canal Autismo, 2022).

A autora Melo (2020) cita uma referência sobre o autor Carreira (1996) em que diz sobre as exigências do trabalho para PCDs não se alinharem sobre o conhecimento por parte dos administradores, o que dificulta significativamente sua inserção e permanência no ambiente laboral. A referida autora finaliza essa citação afirmando que “A educação profissional precisa possibilitar o acesso a todas as pessoas, reduzindo as barreiras não só físicas, mas também atitudinais, evitando e repudiando qualquer espécie de preconceito.” (Melo, 2020, p. 69).

Além desse empecilho, há barreiras culturais e organizacionais que dificultam a inserção e permanência dessas pessoas no ambiente laboral. Dentre elas, pode-se citar a falta de adaptações físicas e sensoriais, a ausência de treinamento para líderes, gestores e equipes, o desconhecimento sobre a legislação e o estigma associado ao autismo (Leopoldino, 2015). Esses fatores facilitam consideravelmente a exclusão social desses indivíduos, impedindo-os de alcançar seu potencial máximo e contribuir com as suas habilidades para a organização.

#### **2.4 Práticas organizacionais e estratégias de inclusão**

Segundo Lino (2024, p. 111): “Ambientes de trabalho inclusivos não apenas promovem a saúde mental, reduzindo estresse e estigmatização, mas também garantem a participação plena e produtiva desses indivíduos”. Nesse contexto, a criação de práticas organizacionais voltadas à inclusão mostra-se essencial para promover o desenvolvimento humano e o aproveitamento das potencialidades individuais.

Pesquisas indicam que pessoas atípicas tendem a ter habilidades que podem ser aproveitadas pelas organizações como raciocínio lógico, atenção aos detalhes e habilidades específicas em determinadas áreas (Fernandes, 2019). Dessa forma, o reconhecimento e a valorização dessas capacidades favorecem não apenas a inserção, mas também a permanência dessas pessoas no mercado de trabalho, contribuindo para ambientes mais diversos e produtivos.

Davi Aguiar ressalta que:

Para um melhor desempenho no trabalho, o ideal é buscar uma oportunidade para encontrar os pontos fortes de uma pessoa com autismo, tal estratégia ajudará com que ela se torne um excelente profissional. Sabemos que cada autista possui seu hiperfoco, portanto, sentem prazer em realizar atividades relacionados ao assunto e podem demonstrar extremas habilidades, Possuindo a inteligência preservada e encontrando uma área que gosta de atuar, a pessoa autista tende a ser muito boa no que faz. (Aguiar, 2024, p. 91).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresenta um guia nomeado “Guia para empresas sobre direito das pessoas com deficiência”, onde explica o conceito de adaptação razoável:

“Adaptação razoável” significa modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. Na empresa, isso pode significar realizar mudanças no ambiente de trabalho para permitir que as pessoas com deficiência trabalhem de forma segura e produtiva. (Pacto Global das Nações Unidas; Organização Internacional do Trabalho, 2021, p. 9).

Portanto, compreender e aplicar o conceito de adaptação razoável é fundamental para que as organizações possam promover condições equitativas e inclusivas. No caso das pessoas com Transtorno do Espectro Autista, tais medidas contribuem para a construção de um ambiente de trabalho acessível, acolhedor e propício ao desenvolvimento profissional e social.

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Tipo de pesquisa**

A presente pesquisa adota uma abordagem quali-quantitativa (quantitativa e qualitativa), por entender que a combinação de dados objetivos e subjetivos permite uma compreensão mais ampla e aprofundada do fenômeno estudado. Segundo Minayo (2012), a pesquisa qualitativa é adequada para compreender fenômenos sociais complexos, considerando o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças e das atitudes. Já a abordagem quantitativa, conforme Richardson (2017), utiliza a quantificação tanto na coleta quanto no tratamento das informações, o que permite maior precisão na análise dos dados obtidos. Assim, a escolha dessa abordagem visa não apenas identificar tendências e padrões numéricos, mas também interpretar as percepções e experiências das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) em relação à sua inserção no mundo do trabalho e ao cumprimento da Lei no 12.764/2012 no contexto laboral. Trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva, uma vez que busca compreender a realidade local sobre a inclusão de pessoas com TEA em Santana e Macapá/AP e descrever como o artigo 3º da referida lei tem sido efetivamente aplicado no ambiente de trabalho.

### **3.2 Universo e amostra**

O universo da pesquisa compreende pessoas adultas com diagnóstico de TEA residentes em Santana e Macapá/AP e profissionais de Recursos Humanos de empresas e instituições locais. A amostra é não probabilística do tipo intencional, considerando os seguintes critérios de inclusão:

- Ter diagnóstico formal de Transtorno do Espectro Autista;
- Ter idade igual ou superior a 18 anos;
- Residir no município de Santana ou Macapá/AP;
- Estar inserido ou não no mercado de trabalho, conforme os grupos definidos;
- No caso dos profissionais de RH, atuar diretamente com processos de recrutamento, seleção e gestão de pessoas.

A amostra coletada foi de 14 participantes atípicos, sendo divididos entre aqueles que já estão inseridos no mercado de trabalho e aqueles que ainda não ingressaram, além de 4 profissionais de Recursos Humanos. Essa composição busca garantir a triangulação de perspectivas entre as pessoas com TEA, os agentes institucionais e o referencial teórico, o que enriquece a análise e amplia a validade dos resultados.

### **3.3 Instrumentos de coleta de dados**

A coleta de dados foi realizada por meio de questionários estruturados e entrevistas semiestruturadas, aplicados de forma presencial ou virtual, conforme a disponibilidade dos participantes.

- Questionários: foi aplicado dois instrumentos distintos, compostos por questões fechadas e semiabertas:
  1. O primeiro foi destinado a pessoas com TEA que já estão inseridas no mercado de trabalho, abordando temas como adaptação, apoio institucional, barreiras enfrentadas, relações interpessoais e conhecimento sobre a Lei no 12.764/2012.
  2. O segundo foi direcionado a pessoas com TEA que ainda não ingressaram no mercado de trabalho, contemplando suas expectativas, percepções sobre oportunidades, barreiras percebidas e nível de conhecimento sobre seus direitos legais.

- Entrevistas: foram realizadas com profissionais de Recursos Humanos de diferentes organizações, buscando compreender as práticas de inclusão laboral já adotadas, as principais dificuldades encontradas e o grau de conhecimento acerca da legislação específica para pessoas com TEA.

A elaboração dos instrumentos foi guiada por referenciais teóricos sobre inclusão, políticas públicas e autismo, além de orientações baseadas na Lei no 12.764/2012 e em documentos complementares, como o Decreto no 8.368/2014.

### **3.4 Procedimentos de coleta**

Inicialmente, ocorreu um contato preliminar com associações e grupos de apoio a pessoas com autismo nos municípios, com o intuito de apresentar os objetivos da pesquisa e convidar potenciais participantes. Em seguida, houve o encaminhamento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), garantindo que todos os participantes compreendam o propósito da pesquisa, a confidencialidade das informações e a liberdade de desistir a qualquer momento.

Após o consentimento, os questionários foram aplicados de forma online (via Google Forms) ou presencial, conforme a disponibilidade e preferência dos participantes. As entrevistas com profissionais de RH foram agendadas individualmente, com duração média de 20 a 30 minutos, podendo ocorrer presencialmente ou por videoconferência.

### **3.5 Tratamento e análise dos dados**

Os dados foram analisados de maneira integrada, combinando técnicas quantitativas e qualitativas. Os dados quantitativos foram submetidos à análise descritiva, conforme Barbetta (2014), utilizando cálculos simples de frequência e percentual para identificar tendências e padrões nas respostas. Segundo Martins e Teóphilo (2016), a estatística descritiva tem por objetivo organizar e apresentar os dados de modo que possam ser compreendidos facilmente, permitindo visualizar comportamentos gerais dos participantes.

Já os dados qualitativos, oriundos das perguntas semiabertas e das entrevistas, foram tratados por meio da análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), que consiste nas etapas de pré-análise, exploração do material e tratamento/interpretação dos resultados, permitindo a identificação de categorias temáticas e significados atribuídos pelos participantes. Os resultados obtidos foram organizados em cinco eixos de análise, definidos a partir dos objetivos específicos:

1. Experiências no mercado de trabalho;
2. Expectativas em relação à inserção laboral;
3. Conhecimento e percepção sobre a Lei no 12.764/2012;
4. Barreiras estruturais, culturais e institucionais;
5. Sugestões e propostas para fortalecimento da inclusão.

### **3.6 Considerações éticas**

A pesquisa seguiu as normas éticas estabelecidas pela Resolução no 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, que dispõe sobre as pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Todos os participantes foram devidamente informados sobre os objetivos, riscos e benefícios do estudo, assegurando-lhes o direito à confidencialidade e à desistência a qualquer momento, sem prejuízo algum. Os dados coletados foram utilizados exclusivamente para fins acadêmicos, preservando a identidade dos participantes por meio de codificação e anonimização das informações.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para alcançar o público-alvo, houve articulação prévia com associação de pessoas autistas, que colaborou no encaminhamento dos questionários. Ainda que esse mecanismo de acesso tenha sido estruturado, observou-se uma baixa expressão numérica de autistas adultos disponíveis para participação, onde houve a participação de 14 pessoas que atenderam aos requisitos do universo e amostra. O questionário foi aplicado no dia 20/10/2025 até o dia 04/11/2025. Para a análise de dados, foi utilizado o Google Forms para a estatística descritiva e para a análise de conteúdo, utilizou-se da Análise Temática de Bardin.

Esse dado, por si só, já se conecta ao modelo social da deficiência, pois evidencia como a invisibilidade social do autista adulto não decorre da inexistência de sujeitos, mas da ausência de ambientes institucionais acessíveis para localizá-los, organizar-se e serem alcançados enquanto grupo.

### 4.1 Dos que não ingressaram no mercado de trabalho

Entre os respondentes que ainda não ingressaram no mercado de trabalho, sendo 7 pessoas no total, predominam jovens de 19 a 29 anos, majoritariamente mulheres (71,4%) e residentes em Santana (71,4%). É relevante que 88,9% declararam considerar possuir habilidades compatíveis com o mercado de trabalho, e 77,8% afirmaram perceber vagas compatíveis com seus perfis. Esse dado desloca o foco do “déficit individual” e confirma empiricamente que o problema não está em uma incapacidade pessoal intrínseca ao autismo, mas sim nas barreiras organizacionais, reforçando o entendimento do modelo social da deficiência, segundo o qual a deficiência não reside no corpo do indivíduo, mas nas estruturas sociais que não se adaptam à diversidade humana (Oliver, 1990; Shakespeare, 2006).

Quando questionados sobre o conhecimento da Lei Berenice Piana, 66,6% afirmaram conhecê-la. Além disso, 75% declararam saber exatamente quais adaptações necessitam para serem inseridos no trabalho. Esse dado revela um elevado grau de consciência autorreferencial sobre suas próprias demandas, o que refuta a narrativa capacitista que supõe que pessoas com autismo não compreendem suas necessidades ou limitações, narrativa essa amplamente criticada pelos estudos sobre capacitismo e neurodiversidade (Campbell, 2009; Walker, 2014).

Por outro lado, 50% dos participantes acreditam que os recrutadores não compreendem o Transtorno do Espectro Autista. Nesse mesmo eixo, ao serem questionados sobre as dificuldades enfrentadas na busca por emprego, emergiram três elementos recorrentes: estigma na contratação, ausência de vagas adaptadas e processos de entrevista não adaptados. Esses fatores reforçam diretamente o conceito de acessibilidade atitudinal, uma vez que, mesmo antes da entrada formal no ambiente de trabalho, o primeiro contato institucional — o processo de recrutamento e seleção — já se configura como uma barreira à inclusão (Sasaki, 2009; ONU, 2006).

Esse cenário revela um ponto crítico para o campo da Gestão de Pessoas, pois o setor de Recursos Humanos atua como o primeiro filtro institucional de acesso ao trabalho. Ao decidir quem entra e quem permanece excluído, o RH pode tanto promover inclusão quanto reproduzir desigualdades. Quando não há compreensão adequada sobre o TEA, o recrutamento torna-se uma etapa produtora de exclusão, sustentada por práticas seletivas padronizadas que desconsideram a diversidade humana (Lengnick-hall et al., 2008).

Dessa forma, o problema não reside na ausência de qualificação das pessoas autistas, mas na permanência de rotinas seletivas baseadas no chamado “candidato padrão”, que pressupõe comunicação neurotípica, entrevistas performativas e avaliações subjetivas de perfil. Tal desenho seletivo constitui uma manifestação direta do capacitismo estrutural no nível micro da gestão organizacional, reproduzindo estigmas e desigualdades no acesso ao trabalho (Campbell, 2009; Goffman, 1988).

Na pergunta aberta, os participantes indicaram que fatores como ambientes adaptados, oportunidades mais justas, empregadores capacitados e maior compreensão sobre o autismo facilitariam sua inserção laboral. As expressões utilizadas sintetizam uma crítica estrutural: não falta capacidade individual, mas sim vontade institucional de garantir condições reais de participação. Assim, os resultados demonstram que o desafio central não está na pessoa autista, mas na forma como as organizações e seus processos seletivos ainda operam a partir de uma racionalidade produtiva excludente, que não reconhece a neurodiversidade como parte legítima da força de trabalho (Walker, 2014; Shakespeare, 2006).

Dessa maneira, o achado empírico confirma o núcleo teórico da literatura contemporânea, segundo a qual a exclusão social e laboral é produzida por barreiras ambientais, atitudinais e institucionais, e não pela condição neurológica em si (Oliver, 1990; ONU, 2006).

#### **4.2 Dos que ingressaram no mercado de trabalho**

Nos dados coletados com sete participantes com TEA inseridos no mercado de trabalho, observou-se que a experiência de inclusão ainda se encontra predominantemente sustentada por arranjos individuais, e não por políticas institucionais formalizadas. Esse achado reforça a compreensão de que a inclusão, quando não incorporada como diretriz organizacional, tende a se manifestar de forma pontual, dependente de negociações individuais e da boa vontade de gestores imediatos, em vez de resultar de compromissos estruturais da organização (Sasaki, 2009; ONU, 2006).

No que se refere às adaptações oferecidas, cinco dos sete participantes indicaram que nenhuma adaptação formal lhes foi disponibilizada. Nos casos em que houve algum tipo de ajuste, estes se restringem ao campo sensorial ou operacional, como o uso de fones de ouvido ou maior flexibilidade de horários. Tal cenário sugere que as adaptações não decorrem de políticas institucionais de inclusão, mas de permissões informais ou de tolerância circunstancial. Esse resultado dialoga com o conceito de “inclusão condicional”, na qual a permanência do trabalhador com deficiência está vinculada à sua capacidade de “funcionar” apesar da ausência de uma estrutura institucional de suporte, deslocando a responsabilidade da inclusão para o indivíduo (Oliver, 1990; Campbell, 2009).

Nas sugestões de melhoria apontadas pelos participantes, emergiram três núcleos centrais: comunicação clara, regulação sensorial do ambiente e empatia institucional. Em termos analíticos, tais demandas indicam que a inclusão requerida não depende de dispositivos complexos ou onerosos, mas de processos básicos de comunicação adaptativa, previsibilidade ambiental e respeito às diferenças. Esses elementos constituem pilares amplamente reconhecidos pelo modelo social da deficiência, que compreende a exclusão como resultado de ambientes inflexíveis e não da condição corporal ou neurológica em si (Oliver, 1990; Shakespeare, 2006).

No que se refere às barreiras de ingresso e permanência, três respondentes relataram dificuldades comunicacionais e de socialização no ambiente de trabalho. Esse dado é consistente com a literatura que aponta que a exclusão de pessoas com TEA não se limita às atribuições do cargo, mas se manifesta sobretudo nas dinâmicas sociais de interação que estruturam o cotidiano organizacional, frequentemente baseadas em expectativas neurotípicas de comunicação e comportamento (Goffman, 1988; Walker, 2014).

Além disso, foram identificadas manifestações de capacitismo explícito e o impacto de microviolências cotidianas, aparentemente pequenas, como a alteração de objetos pessoais sem aviso prévio. Tais práticas evidenciam a ausência de sensibilidade institucional e confirmam que ambientes de trabalho não preparados podem desencadear sofrimento psíquico e crises, reforçando processos de exclusão simbólica e material no interior das organizações (Campbell, 2009; Sasaki, 2009).

Dessa forma, o conjunto dos dados evidencia que o problema da inclusão não se restringe ao acesso formal ao emprego, mas se estende à configuração do ambiente organizacional como espaço de validação, respeito ao ritmo individual, previsibilidade e reconhecimento das estratégias de autorregulação das pessoas com TEA. Esses elementos são centrais para a efetivação de uma inclusão substantiva e sustentável, conforme defendido pela literatura contemporânea sobre deficiência, trabalho e direitos humanos (ONU, 2006; Shakespeare, 2006).

### 4.3 TEA inseridos x TEA não inseridos no mercado de trabalho

A comparação entre os achados empíricos dos autistas que já estão inseridos no mercado de trabalho e daqueles que ainda não ingressaram revela que o núcleo central das dificuldades não está na condição neurológica do sujeito, mas na estrutura institucional que organiza, filtra e regula o acesso ao trabalho. Ambos os grupos afirmam possuir capacidade compatível com o desempenho laboral, e esse reconhecimento subjetivo é um ponto de convergência: a pessoa com autismo não se percebe incapaz. É o ambiente que a incapacita.

No entanto, ao analisar os dois grupos separadamente, identificam-se diferenças significativas sobre onde a barreira se materializa. Para os não inseridos, o principal bloqueio opera no nível do recrutamento e seleção. As entrevistas não adaptadas, o desconhecimento do TEA pelos recrutadores e o estigma inicial funcionam como filtros de exclusão antes mesmo do indivíduo ter a chance de demonstrar competência. Ou seja: o acesso é negado antes da vivência.

Já entre os autistas inseridos, o obstáculo não é entrar, mas permanecer. A ausência de adaptações formais, a comunicação não acessível, a falta de sensibilidade dos colegas e gestores e os gatilhos ambientais são elementos constantes. O trabalho existe, o posto existe, mas o ambiente social não reconhece o modo neurodivergente de funcionar. Assim, a exclusão se reproduz dentro da permanência.

Em síntese, enquanto o primeiro grupo esbarra na barreira inicial de entrada – produzida por rotinas seletivas que normalizam o perfil neurotípico – o segundo encontra barreiras no cotidiano, onde a falta de adaptações institucionalizadas transforma permanência em esforço contínuo de autossustentação emocional. Ambos confirmam empiricamente o modelo social da deficiência: não falta capacidade individual, falta ambiente ajustado. Portanto, a deficiência é produzida pelo contexto.

Essa análise comparativa deixa evidente que inclusão não é permitir acesso, mas construir condições concretas de experiência laboral sem violência simbólica ou sobrecarga. Assim, o desafio das políticas de inclusão é duplo: romper o filtro seletivo inicial e reconstruir a ambiência interna do trabalho para que não seja o sujeito autista que precise “se adaptar à empresa”, mas a empresa que reorganize práticas, ritmos, comunicação e cultura para acomodar a diversidade neurológica como parte legítima do mundo produtivo.

#### Quadro Comparativo - Convergências e Divergências

Aspecto	Pessoas com Autismo que não trabalham	Pessoas com Autismo que trabalham
Local da barreira principal	Processo seletivo / Recrutamento	Vivência cotidiana / Permanência
Padrão Interpretativo	Acesso negado antes de demonstrar competência	Adaptação informal e microviolências ambientais

Fonte: A autora, 2025.

#### **4.4 Análise dos Desafios na Inclusão de Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no Mercado de Trabalho: Percepções de Profissionais de Recrutamento e Seleção**

A análise das entrevistas realizadas com quatro profissionais que atuam em setores de Recursos Humanos e Recrutamento e Seleção em empresas de médio porte revela um cenário de fragilidade institucional no que se refere à inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho. Os achados indicam que, embora exista um discurso geral de respeito à diversidade, as empresas ainda não estruturam práticas, políticas ou protocolos específicos que assegurem a inclusão efetiva desse grupo.

Inicialmente, constatou-se que nenhuma das empresas entrevistadas possui políticas formais de diversidade e inclusão, com exceção de uma que afirma possuir tais diretrizes, porém voltadas principalmente ao cumprimento da Lei de Cotas. Nota-se que a inclusão é tratada de maneira legalista, e não como um compromisso organizacional contínuo. Essa ausência de políticas se reflete diretamente na falta de processos adaptados, treinamentos e fluxos internos capazes de promover ambientes de trabalho inclusivos para pessoas com TEA.

No que se refere à contratação, observou-se que três das quatro empresas nunca contrataram pessoas com TEA, e a única contratação registrada ocorreu de maneira não intencional, a empresa só identificou que a pessoa contratada tinha TEA posteriormente. Isso revela a falta de preparo para lidar com processos seletivos acessíveis e com diferentes perfis de neurodiversidade. Os profissionais relatam que não se sentem tecnicamente capacitados para adaptar as etapas de recrutamento e seleção, o que contribui para uma baixa empregabilidade de pessoas autistas, especialmente aquelas que não se enquadram no perfil de “alta funcionalidade”.

Outro aspecto crítico identificado é o desconhecimento da Lei nº 12.764/2012 (Lei Berenice Piana), que estabelece diretrizes para proteção dos direitos da pessoa com TEA. A maioria dos entrevistados afirma não conhecer a legislação ou ter apenas uma compreensão superficial. Além disso, nenhuma empresa aplica dispositivos desta lei em seus processos de recrutamento ou em sua gestão de pessoas, o que demonstra um descompasso entre o marco legal e a prática organizacional.

Sobre os desafios enfrentados na inclusão, os entrevistados destacam, sobretudo, a falta de orientação prática e de formação profissional para lidar com o TEA no ambiente de trabalho. Essa carência gera insegurança tanto para o recrutador quanto para a equipe, dificultando a construção de ambientes inclusivos. A ausência de indicadores de acompanhamento também foi ressaltada: todas as empresas afirmam monitorar apenas as cotas de Pessoas com Deficiência (PCD) no geral, sem qualquer indicador específico relacionado ao TEA ou à neurodiversidade.

No campo das ações de conscientização, percebe-se que as iniciativas são pontuais e generalistas, como palestras sobre respeito e convivência. Não há campanhas contínuas, protocolos de acolhimento ou práticas educativas voltadas especificamente ao TEA. Os entrevistados demonstram reconhecer que o conhecimento teórico existente é insuficiente, indicando a necessidade urgente de formação prática, com orientações objetivas sobre adaptações, comunicação, desenho de atividades e acompanhamento profissional.

Em síntese, os dados evidenciam um cenário marcado por despreparo, desconhecimento legal e ausência de políticas estruturadas de inclusão, o que resulta na exclusão indireta de pessoas com TEA do mercado formal de trabalho. A pesquisa aponta, portanto, a necessidade de fortalecer a formação dos profissionais de Recursos Humanos, desenvolver protocolos organizacionais de inclusão e promover ações institucionais contínuas que combatam o capacitismo e ampliem as oportunidades para pessoas autistas no ambiente laboral.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A triangulação realizada entre os relatos de pessoas com TEA já inseridas no mercado, pessoas com TEA que ainda não trabalham e profissionais de Recursos Humanos mostrou-se essencial para compreender a complexidade da inclusão laboral. Cada um desses grupos ocupa um lugar diferente no processo, e suas vivências revelam dimensões que isoladamente não seriam percebidas. Consultar pessoas autistas que já trabalham permitiu identificar estratégias que funcionam, adaptações possíveis e barreiras invisíveis que só emergem na prática cotidiana. Esses relatos trazem a perspectiva de quem vivencia a inclusão “por dentro”, evidenciando tanto os acertos quanto às dificuldades que persistem nos ambientes organizacionais, e dessa forma evidencia a importância citada por Lino (2024) sobre o ambiente de trabalho inclusivo gerar resultados e desempenhos melhores das pessoas com autismo.

Por outro lado, ouvir pessoas com TEA que ainda não ingressaram no mercado ampliou o olhar sobre a fase anterior à contratação. Suas experiências refletem o impacto das barreiras sociais, do capacitismo e da falta de oportunidades, revelando medos, expectativas e obstáculos que antecedem o trabalho formal. Esse grupo ajuda a compreender que a exclusão não começa na empresa, mas já está presente nos processos seletivos, na falta de informação e na ausência de políticas de transição para o mundo laboral.

A inclusão da perspectiva dos profissionais de RH acrescenta outra camada indispensável para a análise. Esses profissionais representam o ponto de entrada das organizações e são responsáveis por operacionalizar políticas de recrutamento, seleção e integração. Seus depoimentos revelaram lacunas estruturais, ausência de capacitação, insegurança sobre a legislação e dificuldades práticas no acolhimento de pessoas com TEA, como afirma Leopoldino e Coelho (2017) no que diz respeito à carência de adaptações no ambiente organizacional. Ao mesmo tempo, evidenciam o desejo de acertar, mas também a limitação de ferramentas e protocolos que orientem esse processo.

Entretanto, apesar de mais de uma década de vigência, a efetividade da Lei Berenice Piana permanece limitada no contexto laboral. Os achados desta pesquisa apontam que a aplicação de seus princípios no mercado de trabalho de Santana e Macapá é comprometida por uma fiscalização insuficiente, pela ausência de políticas públicas específicas voltadas à inclusão profissional de pessoas com TEA e pela escassez de adaptações no ambiente organizacional. Tais lacunas contribuem para um cenário em que os direitos previstos legalmente não se traduzem integralmente em práticas institucionais, reforçando barreiras estruturais e dificultando a participação efetiva das pessoas autistas no mundo do trabalho.

Ao unir essas três vozes, a pesquisa constrói um retrato mais fiel da realidade. A triangulação evidencia que a inclusão de pessoas com TEA não depende apenas da vontade do trabalhador autista ou do RH, mas de um conjunto de fatores que se comunicam e se afetam mutuamente.

Segundo Melo (2020, p. 64):

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

Nesse viés, é possível visualizar a importância que os eixos sociais trazem para a inclusão desse grupo na sociedade de maneira efetiva, sendo um desses eixos o mercado de trabalho. Essa convergência permite compreender o fenômeno em sua totalidade e indica que políticas inclusivas só se tornam efetivas quando dialogam simultaneamente com todos os

envolvidos. Dessa forma, os três pontos de vista não apenas se complementam, mas são indispensáveis para que a inclusão deixe de ser um discurso e se transforme em prática concreta, sustentável e acessível.

Apesar dos avanços legais que asseguram o direito ao trabalho da pessoa com TEA, os resultados desta pesquisa mostram que a legislação, por si só, não garante a inclusão, indo em conformidade com os autores Farah, Rocha e Lopes (2024, p. 22) sobre a violação constante desses direitos, erroneamente reconhecidos socialmente como “privilégios”. A lei estabelece a obrigatoriedade, mas não produz automaticamente ambientes acessíveis, processos seletivos adaptados ou equipes preparadas. A autora Lino (2024, p. 111) afirma que: “Ambientes de trabalho inclusivos não apenas promovem a saúde mental, reduzindo o estresse e a estigmatização, mas também garantem a participação plena e produtiva desses indivíduos”. No entanto, a lei não garante essa participação plena e respeitosa no ambiente laboral. Quando confrontamos as três perspectivas, torna-se evidente que a lacuna entre o que está previsto na norma e o que se materializa nas organizações continua profunda.

A inclusão real exige mais do que o cumprimento formal da lei: requer políticas institucionais claras, formação continuada, mudanças de cultura e comprometimento cotidiano com práticas que reconheçam e legitimem a neurodiversidade. Sem essa transformação estrutural, a lei permanece como promessa, e não como garantia de participação plena.

### **5.1 Desconhecimento da Lei Berenice Piana**

Os dados obtidos por meio da triangulação evidenciam que há um desconhecimento significativo, por parte de profissionais de Recursos Humanos e até mesmo de pessoas com TEA, sobre os direitos assegurados pela Lei nº 12.764/2012, conhecida como Lei Berenice Piana. Embora essa legislação reconheça a pessoa com Transtorno do Espectro Autista como pessoa com deficiência para todos os efeitos legais garantindo o acesso a políticas de inclusão, adaptações razoáveis e igualdade de oportunidades, sua aplicação efetiva ainda encontra barreiras práticas e informacionais dentro das organizações.

O desconhecimento sobre a lei manifesta-se principalmente na insegurança dos profissionais de RH quanto às adaptações que devem ser oferecidas, aos procedimentos legais envolvidos e às obrigações institucionais relacionadas à inclusão. Essa lacuna formativa resulta em processos seletivos pouco acessíveis, falta de acolhimento adequado e limitações na construção de ambientes de trabalho inclusivos, como observado nos relatos coletados. Assim, a legislação existe, mas não se converte automaticamente em práticas organizacionais consistentes.

Do ponto de vista das pessoas com TEA, especialmente aquelas que ainda não ingressaram no mercado, a falta de informação sobre seus direitos amplia sentimentos de receio e insegurança, reforçando o ciclo de exclusão que antecede até mesmo a fase de contratação. Muitos desconhecem que têm respaldo legal para solicitar adaptações, participar de processos seletivos inclusivos ou reivindicar condições adequadas para seu desempenho profissional.

Dessa forma, o desconhecimento sobre a Lei Berenice Piana se configura como um obstáculo central para a efetivação da inclusão laboral. Sem a disseminação adequada dessas informações e sem a capacitação das equipes responsáveis pela gestão de pessoas, a legislação permanece subutilizada, impedindo que seus efeitos transformadores alcancem a prática organizacional. Torna-se evidente, portanto, a necessidade de formação continuada, estudos acerca da CIPTEA, a continuidade de pesquisas locais, campanhas informativas e políticas institucionais claras que aproximem o conteúdo da lei da realidade cotidiana das empresas, garantindo que seu propósito de promover a inclusão plena e digna da pessoa com TEA seja efetivamente realizado no contexto regional.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIAR, Davi. O transtorno do espectro autista e a busca pelo reconhecimento do direito ao trabalho: sim, é possível!. In: FARAH, Fabiana; ROCHA, Cristina; LOPES, Rosette (org.). *Comentários à Lei Berenice Piana: relações interdisciplinares no autismo*. Fortaleza: Editora JF, 2024.
- AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5*. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- BARBETTA, Pedro Alberto. *Estatística aplicada às ciências sociais*. 9. ed. Florianópolis: UFSC, 2014.
- BARBOSA, Débora; OLIVEIRA, Patrícia. Inclusão de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho: desafios e perspectivas. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 22, n. 1, p. 1–10, 2022.
- 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. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 28 dez. 2012. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm). Acesso em: 7 ago. 2025.
- BRASIL. Lei nº 13.977, de 8 de janeiro de 2020. Altera a Lei nº 12.764/2012 e institui a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (CIPTEA). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 jan. 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/l13977.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13977.htm). Acesso em: 24 nov. 2025.
- BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. *Cartilha de inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho*. Brasília: MMFDH, 2021.
- CANAL AUTISMO. *Empregabilidade e autismo: a urgência de dados no Brasil*. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://canalautismo.com.br>. Acesso em: 25 set. 2025.
- CAMPBELL, Fiona Kumari. *Contours of ableism: the production of disability and abledness*. London: Palgrave Macmillan, 2009.
- CARREIRA, Dorival. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. In: MANTOAN, Maria Teresa Eglér (org.). *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. São Paulo: Memnon, 1997. p. 24–31.
- CORRÊA, Gabriele Borges; PRADO, Rafaela Elizeu; SILVA, Viviane Leonel da. *A inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho*. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia) – Faculdade de Tecnologia de Cruzeiro Prof. Waldomiro May, Cruzeiro, 2020.
- CARVALHO, Mirian Carla Lima et al. Inserção de pessoas com autismo no mercado de trabalho: revisão integrativa. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 23, n. 2, p. 2479–2486, 2023.

FARAH, Fabiana; ROCHA, Cristina; LOPES, Rosette (org.). *Comentários à Lei Berenice Piana: relações interdisciplinares no autismo*. Fortaleza: Editora JF, 2024.

FERNANDES, Rafael. *A inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2019.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

HEDLEY, Darren et al. Strategies for improving employment outcomes among adults on the autism spectrum: a systematic review. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, v. 48, n. 3, p. 1–15, 2018.

IBGE. Censo 2022 identifica 2,4 milhões de pessoas diagnosticadas com autismo no Brasil. *Agência IBGE Notícias*, 23 maio 2025. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>. Acesso em: 25 set. 2025..

IBGE. Santana (AP): cidades e estados. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/ap/santana.html>. Acesso em: 29 set. 2025

KRZEMINSKA, Anna; HÄRTEL, Charmine E. J.; CARRERO, José; HERRERA, Francisco. Autism and employment: inclusion strategies for organizations. *International Journal of Human Resource Management*, v. 31, n. 2, p. 1–20, 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LATTIMORE, Lauren; PARSONS, Mark; REID, Dennis. Increasing job-related social skills in adults with autism: effects of video modeling. *Journal of Applied Behavior Analysis*, v. 39, n. 1, p. 1–10, 2006..

LENGNICK-HALL, Mark L. et al. Strategic human resource management and diversity management: a theoretical integration. *Human Resource Management Review*, v. 18, n. 4, p. 255–269, 2008.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. *Revista Eletrônica Gestão & Sociedade*, v. 9, n. 22, p. 853–868, 2015

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra; COELHO, Paulo Fernando de Castro. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. *Revista Economia & Gestão*, v. 17, n. 48, p. 141–156, 2017.

LEOPOLDINO, Ricardo. *Inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho: um panorama da produção científica brasileira*. Brasília: UnB, 2016

LINO, Dinaildes. *Como incluir os autistas no mercado de trabalho*. Curitiba: Appris, 2024.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. *Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2016

MELO, Cléia de Jesus. *Inclusão e mercado de trabalho: uma conquista possível*. Curitiba: Appris, 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2012.

NATIONAL AUTISTIC SOCIETY. *The autism employment gap*. Londres, 2020.

ONU. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*. Nova York: Organização das Nações Unidas, 2006.

OLIVER, Michael. *The politics of disablement*. London: Macmillan, 1990.

PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Guia para empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência*. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 26 nov. 2025.

RICHARDSON, Roberto Jarry. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA, 2009.

SHAKESPEARE, Tom. *Disability rights and wrongs*. London: Routledge, 2006.

SILVA, Emanuelle Marques da et al. *Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista dos gestores*. Research, Society and Development, v. 9, n. 8, e789986411, 2020.

SCHMIDT, Carlo; PAULA, Cristiane. *Transtorno do espectro autista: pesquisas na saúde e na educação – educação especial*. Campinas: Papyrus Editora, 2024.

WALKER, Nick. *Neurodiversity: some basic terms and definitions*. 2014.

WEHMAN, Paul et al. *Employment for adults with autism spectrum disorders: a retrospective review*. Journal of Autism and Developmental Disorders, v. 44, n. 2, p. 1–13, 2014.

WHO. *Global report on autism*. Geneva: World Health Organization, 2019.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida, da sabedoria e do intelecto que me concedeu, o qual pude realizar esse artigo, e a fé que me fez continuar.

Aos meus pais, Katiússia Ribeiro e Francisco Miranda. Foram minha fortaleza, meu amparo e minha força.

Ao meu irmão, Thaysson Miranda. Diagnosticado com Autismo nível 1 em 2022 aos 5 anos, foi minha inspiração para a produção deste artigo. Teu abraço todas as manhãs me motivou a quebrar estigmas a cerca do TEA.

A minha amiga e confidente, Diana Karina. Pela amizade que construímos, pelas nossas coincidências de vida e por todo o companheirismo que fortaleceu nossa amizade.

A minha amiga e colega de classe, Eliane Silva. Dividimos a vida acadêmica e nos apoiamos, tornando a rotina mais leve.

A minha amiga fiel e paciente, Rubiane Lima. Pelos conselhos, pela amizade tão linda que construímos e por se fazer presente quando eu mais precisei.

Ao Instituto Federal do Amapá, por proporcionar a oportunidade de realização desse estudo, sendo uma contribuição para a comunidade acadêmica acerca do tema.

Ao orientador Prof. Me. Daniel de Nazaré de Souza Madureira, que não mediu esforços para a produção desse feito.

A coorientadora Prof<sup>a</sup>. Me. Rita de Cássia Carvalho Sena, que contribuiu de forma excepcional na realização deste artigo, seus conhecimentos foram pilares para a construção deste trabalho.