

Inclusão da Pessoa com Autismo no Mercado De Trabalho

André Alvares Usevicius¹, Maria Luiza Curado Mendonça de Oliveira², Mariana Bonfim
Oliveira³
Curso de Psicologia
Universidade Evangélica de Goiás

Nota dos Autores

¹Professor do Curso de Psicologia da Universidade Evangélica de Goiás
UNIEVANGÉLICA, Anápolis, Goiás, Brasil. Email: andreusevicius@gmail.com

²Acadêmica do Curso de Psicologia, Universidade Evangélica de Goiás
UNIEVANGÉLICA, Anápolis, Goiás, Brasil. Email: izamendonca6463@gmail.com

³Acadêmica do Curso de Psicologia, Universidade Evangélica de Goiás
UNIEVANGÉLICA, Anápolis, Goiás, Brasil. Email: mariibonfim@icloud.com

Resumo

O presente estudo tem como objetivo analisar as dificuldades enfrentadas por pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho brasileiro, discutindo barreiras estruturais, sociais e institucionais que comprometem a inclusão efetiva desse público. Trata-se de uma revisão integrativa da literatura, que reuniu publicações entre 2010 e 2025, a partir de bases de dados nacionais e internacionais, além de documentos oficiais e relatórios especializados. Os resultados apontam que os índices de desemprego entre adultos autistas ultrapassam 70%, sendo agravados pela falta de adaptações no ambiente laboral, preconceitos e ausência de capacitação das equipes gestoras. Observou-se também que o diagnóstico tardio impacta o acesso a direitos e a permanência no emprego. Em contrapartida, práticas como o emprego apoiado, avaliações profissionais individualizadas e treinamentos inclusivos demonstraram potencial para favorecer a inserção e o desenvolvimento profissional. Conclui-se que a inclusão laboral de pessoas com TEA requer não apenas políticas públicas eficazes, mas também mudanças culturais e organizacionais que reconheçam a neurodiversidade como valor social e econômico, promovendo equidade e cidadania no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: inclusão, transtorno do espectro autista, mercado de trabalho, neurodiversidade, empregabilidade

**Inclusão da Pessoa com Autismo no Mercado De Trabalho: As Atuais Dificuldades
Encontradas No Brasil**

O Transtorno do Espectro Autista, de acordo com Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais (American Psychiatric Association, 2022), afeta o neurodesenvolvimento e pode se manifestar de diferentes formas. Os avanços recentes na neurociência têm facilitado a identificação do transtorno, possibilitando tanto o diagnóstico precoce quanto o diagnóstico tardio em adultos. Paralelamente, a comunidade de pessoas com TEA se fortaleceu e cresceu, ampliando os debates sobre espaços de participação e inclusão social, incluindo o mercado de trabalho, foco desta dissertação.

No contexto educacional, as escolas apresentam um aumento da matrícula de alunos autistas, apontando para uma sociedade mais preparada, mas ainda há desafios na transição para o mercado de trabalho. De acordo com a Associação de Pais e Profissionais de Saúde, o Autismo e Realidade (Basto & Cepellos, 2023), no Brasil cerca de 1,4 milhões de pessoas que possuem o TEA não estão ativas no mercado de trabalho.

A empregabilidade não é somente um benefício para o indivíduo em si, mas corrobora economicamente. Também gerando autonomia, cidadania, e maior tolerância por parte dos envolvidos. Apesar dos grandes esforços com a atual legislação que abraça essa causa, a legislação para pessoas PCD (Brasil, 2012), o que se observa é uma seletividade na hora da contratação, sendo aprovados pessoas que possuam um menor grau de deficiência e limitações.

Para além disso, compreender as particularidades do TEA (DSM-5 American Psychiatric Association, 2014) na vida adulta é fundamental para identificar as necessidades específicas desse público no contexto profissional, e garantir não somente a inserção, mas também sua permanência e desenvolvimento no âmbito.

A escolha pelo tema da inclusão da pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho justifica-se por sua relevância social, científica e profissional. Do ponto de vista científico, a pesquisa busca ampliar a compreensão das especificidades do TEA na vida adulta, uma vez que ainda existem lacunas sobre diagnóstico tardio, permanência em atividades laborais e adaptações necessárias ao contexto profissional (Ronzani et al., 2023). No âmbito social, investigar as barreiras enfrentadas por pessoas com TEA no trabalho é essencial para promover cidadania, equidade e o exercício pleno dos direitos fundamentais. Sob a perspectiva

profissional, compreender as dificuldades enfrentadas por esse público e suas potencialidades contribui não apenas para a inserção laboral, mas também para o fortalecimento de práticas de gestão inclusivas nas organizações. Dessa forma, a pesquisa se justifica como um esforço para fomentar debates, avaliar políticas existentes e propor alternativas que colaborem para um mercado de trabalho mais inclusivo e diversificado (Araujo, Silva & Zanon, 2023).

O presente estudo trata-se de uma revisão integrativa da literatura, metodologia escolhida por possibilitar a síntese de diferentes tipos de pesquisas, tanto empíricas quanto teóricas, permitindo uma análise ampla e aprofundada sobre a inclusão da pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho. Esse método é adequado, pois integra resultados de estudos prévios e possibilita identificar avanços, lacunas e perspectivas futuras relacionadas ao tema (Souza, Silva & Carvalho, 2010). Delimitada a publicações entre os anos de 2010 e 2025, as bases de dados utilizadas foram SciELO, periódicos científicos nacionais e internacionais indexados em portais acadêmicos, além de repositórios institucionais, livros de referência, documentos governamentais e institucionais e relatórios online especializados, com inclusão de artigos publicados em português, cujo texto completo esteja acessível.

Foram priorizados estudos que abordaram as seguintes temáticas: inclusão laboral da pessoa com TEA, políticas públicas voltadas à empregabilidade de pessoas com deficiência, preconceitos e estereótipos associados ao autismo, legislação trabalhista e neurodiversidade. Foram excluídos artigos duplicados, trabalhos de eventos, editoriais, dissertações e teses que não dialogaram diretamente com os objetivos propostos. Este trabalho não se limitou a delimitar quais níveis do Transtorno do Espectro Autista (Nível 1 – suporte leve, Nível 2 – suporte moderado, e Nível 3 – suporte muito substancial) seriam diretamente contemplados pelas possíveis mudanças positivas na relação entre o mercado de trabalho e essa comunidade. Considera-se que o TEA é um espectro, no qual cada indivíduo manifesta o transtorno de forma singular, apresentando diferentes graus de necessidade de apoio. No entanto, compreende-se que pessoas com TEA de Nível 3, por demandarem maior suporte, tendem a ter como prioridade o desenvolvimento de sua autonomia nas atividades cotidianas. Assim, a busca por inserção no mercado de trabalho é mais recorrente entre indivíduos diagnosticados com TEA Nível 1 e Nível 2.

Os dados dos estudos selecionados foram extraídos e foi realizada uma análise descritiva para mapear frequência, tendências e características gerais dos estudos, seguida de uma análise

temática, a fim de identificar padrões, categorias emergentes e principais desafios enfrentados pelas pessoas com TEA no mercado de trabalho, bem como estratégias de inclusão e políticas públicas relevantes.

O artigo foi organizado em seções que possibilitam a compreensão gradual do tema. Inicialmente, apresenta-se a introdução, com a contextualização do problema, a justificativa, a metodologia e os objetivos da pesquisa. Em seguida, a seção de revisão de literatura aborda os principais estudos acerca da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (DSM-5 American Psychiatric Association, 2014) no mercado de trabalho, destacando avanços, desafios e lacunas ainda existentes.

Na sequência, a seção de resultados e discussão apresenta os achados referentes às dificuldades enfrentadas por pessoas com TEA para inserção e permanência no mercado de trabalho, relacionando-os às políticas públicas e práticas de inclusão. Nas considerações finais, são retomados os principais pontos discutidos, enfatizando contribuições teóricas e práticas, bem como as limitações da pesquisa e sugestões para investigações futuras.

Diante da importância do tema, este trabalho possui o objetivo geral de analisar o atual estado do mercado de trabalho para indivíduos que possuem o TEA, destacando os desafios, e buscando possíveis estratégias para inclusão. Para tal objetivo, será apontado dados relacionados ao mercado de trabalho para pessoas com TEA, apresentar as dificuldades do TEA no 1º emprego, descrever fatores que dificultam a permanência e a inserção do indivíduo com TEA no mercado de trabalho e analisar habilidades e competências que as pessoas com autismo possuem.

Indicadores e Desafios da Empregabilidade de Adultos Autistas

A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho representa um desafio significativo, tanto no contexto internacional quanto no cenário brasileiro. Estudos apontam que a taxa de desemprego entre adultos autistas é bastante elevada, chegando a ultrapassar 70% em alguns levantamentos, revelando que a maioria nunca participou de empregos competitivos (Hickey et al., 2023). Esse dado evidencia a necessidade de políticas e práticas mais eficazes, já que a ausência de oportunidades não reflete apenas a

falta de capacitação, mas, sobretudo, barreiras estruturais e sociais que dificultam o acesso e a permanência no trabalho.

No Brasil, pesquisas também indicam um quadro preocupante. Cardoso et al. (2024) apontam que o desemprego entre pessoas com TEA atinge índices superiores a 80% em determinadas amostras, reforçando a desigualdade de acesso a oportunidades laborais. Revisões de literatura destacam que as principais barreiras incluem processos seletivos tradicionais, baseados em entrevistas presenciais e subjetivas, bem como a ausência de adaptações adequadas nos ambientes de trabalho (Carvalho, 2023). Além disso, o estigma e a falta de preparo de gestores e colegas contribuem para a exclusão e dificultam a consolidação de práticas inclusivas.

No âmbito das políticas públicas, o Brasil tem avançado em algumas iniciativas, como a promulgação da Lei n.º 14.992/2024, que visa fomentar a entrada de pessoas com autismo no mercado de trabalho (Governo do Brasil, 2024). No entanto, a efetividade dessas ações ainda depende da implementação prática e da articulação entre empresas, serviços de apoio e sociedade civil. Relatórios internacionais, como o da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2022), demonstram que mesmo em países desenvolvidos ainda existem lacunas de 10 a 40 pontos percentuais nas taxas de emprego de pessoas com deficiência em comparação à população geral, o que reforça a necessidade de medidas concretas e sustentáveis também em território nacional.

Por fim, a literatura aponta que estratégias como o emprego apoiado, a capacitação de empregadores e a adaptação de processos seletivos podem promover maior inclusão e retenção de pessoas com TEA no ambiente laboral (Carvalho, 2023; Hickey et al., 2023). Nesse sentido, torna-se fundamental que as iniciativas governamentais sejam acompanhadas de práticas empresariais inclusivas e de políticas organizacionais que reconheçam a diversidade como um valor. Assim, a superação das atuais dificuldades requer não apenas legislação, mas também uma mudança cultural e estrutural capaz de oferecer igualdade de condições e oportunidades no mercado de trabalho para pessoas autistas.

Dificuldades do Indivíduo com TEA no Mercado de Trabalho

Uma das grandes dificuldades enfrentadas, e que impacta também no desempenho no mercado de trabalho, é o diagnóstico tardio, que faz com que a pessoa conviva por anos com os sintomas do TEA sem saber que possui o transtorno. Essa condição gera sofrimento, limita o acesso a um tratamento adequado e pode ocasionar o agravamento dos sintomas. Além disso, a ausência desse reconhecimento impede que o indivíduo tenha pleno acesso aos seus direitos e dificulta sua sensação de pertencimento à comunidade de pessoas com autismo, a qual desempenha papel essencial na inserção social de seus membros (Research, Society and Development, 2023).

A inclusão de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) deve ser promovida em todas as fases do desenvolvimento, incluindo a fase adulta e a inserção no mercado de trabalho. Após o período escolar, é esperado que o jovem com TEA também seja incluído nas organizações (Bidart & Santos, 2021).

Em uma sociedade capitalista, o valor de um indivíduo é frequentemente atrelado à sua força de trabalho e à sua capacidade de gerar riqueza. Segundo Marx (1867/2003), a força de trabalho é "o conjunto das capacidades físicas e mentais que existem no corpo vivo de um ser humano, em sua personalidade viva, e que ele põe em ação sempre que produz valores de uso de qualquer espécie" (p. 238). Essa valorização da contribuição individual agrava a pouca inserção de pessoas com TEA, que frequentemente são limitadas ou excluídas desses meios de produção (Nascimento & Martins, 2011).

O desemprego para pessoas com autismo está frequentemente ligado aos déficits do próprio transtorno, como as dificuldades sociais que podem gerar preconceito e exclusão (Spectroomz, 2022). Outro grande obstáculo é a falta de informação correta sobre o TEA. Colaboradores com o transtorno nem sempre são bem recebidos por seus colegas, o que dificulta a adaptação e a permanência na vaga (Unibra, 2023).

Além disso, a existência de transtornos concomitantes ao TEA, como o Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), Transtorno Obsessivo Compulsivo (TOC) e Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT), amplia a noção de espectro (American Psychiatric Association, 2013). Com isso, cada indivíduo terá suas particularidades e precisará de diferentes níveis de suporte (Spectroomz, 2022).

Conforme Sassaki (1997), a inclusão não deve ser vista como um favor, mas como um processo que exige a participação de todos — sociedade, família, colegas, governo e empresas. Para alcançar um ambiente mais acolhedor e respeitoso, é fundamental que as empresas invistam em capacitação e conscientização de seus colaboradores (Unibra, 2023).

Para lidar com a falta de experiência no primeiro emprego, Wehman et al. (2014) sugerem que atividades de aprendizagem, como estágios, reabilitação vocacional e treinamentos no local de trabalho, podem ser eficazes. Essas práticas permitem a aplicação do conhecimento teórico, o desenvolvimento do autoconhecimento sobre as próprias habilidades e a dessensibilização para o novo ambiente, o que é crucial, especialmente diante da rigidez cognitiva presente em alguns casos de TEA (American Psychiatric Association, 2013).

Ainda, um estudo de Bidart e Santos (2021) mostra que trabalhadores com autismo acreditam que avaliações profissionais poderiam ajudar a direcionar seus hiperfocos para atividades laborais. O ambiente corporativo, por sua natureza competitiva, exige apoio adequado. A falta de profissionais qualificados para dar suporte a funcionários neurodivergentes é uma barreira significativa. O ideal seria a disponibilização de assistências médicas, psicológicas e sociais para auxiliar na adaptação e permanência desses colaboradores (Unibra, 2023).

Dificuldades do TEA no Primeiro Emprego

O primeiro emprego é uma etapa crucial para o desenvolvimento da identidade e autonomia do indivíduo. Por meio dele, a pessoa pode empenhar novos projetos, assumir papéis de autonomia, desenvolver sua percepção de mundo e de seus próprios valores, além de contribuir positivamente para a autoestima (Nascimento & Martins, 2011).

No entanto, a inserção no primeiro emprego pode ser um grande desafio para pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), principalmente pela falta de experiência. Para mitigar essa dificuldade, Wehman et al. (2014) sugerem que atividades de aprendizagem como estágio, reabilitação vocacional e treinamentos no local de trabalho podem ser eficazes na preparação para o mercado. O estágio proporciona a prática do conteúdo teórico; a reabilitação vocacional promove o autoconhecimento sobre as habilidades do indivíduo; e o treinamento no local de trabalho pode dessensibilizar o indivíduo para o novo ambiente, o que é fundamental,

dada a rigidez cognitiva com mudanças que pode estar presente em alguns casos de TEA (American Psychiatric Association, 2013).

Outra estratégia para o início em uma organização foi sugerida por trabalhadores com TEA, que afirmam que uma avaliação profissional poderia ajudar a analisar quais hiperfocos podem ser utilizados nas atividades laborais (Bidart & Santos, 2021).

Diante de um contexto de exclusão, há dados que mostram o avanço. Empresas têm procurado pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) por suas habilidades e competências únicas, tanto aquelas com altas habilidades quanto indivíduos com facilidade em áreas específicas (Wang, como citado em Schmidt, 2015).

Apesar das recentes conquistas, como a Lei de Cotas para pessoas com deficiência, o ambiente de trabalho para neurodivergentes frequentemente oferece pouco apoio e acolhimento. A falta de profissionais qualificados para direcionar as demandas desses funcionários é um obstáculo significativo (Unibra, 2023).

É importante destacar que um mercado de trabalho mais inclusivo não só beneficia a economia, mas também atua diretamente nas raízes da cultura social, desafiando estereótipos e estigmas enraizados. (Um mercado, s.d.). A dedicação a políticas públicas e projetos de conscientização é crucial para que a inclusão se torne uma prática comum no ambiente corporativo, promovendo não apenas o desenvolvimento individual, mas também, por meio do aumento da diversidade, benefícios ao coletivo, fortalecendo valores como respeito e empatia no ambiente de trabalho. Busca-se que essa discussão ultrapasse o ideal para traduzir-se em prática efetiva no cotidiano (FATEC Cruzeiro, 2020).

Potencialidades Individuais e Inserção Profissional de Adultos Autistas

O reconhecimento das habilidades e competências das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) constitui um dos caminhos mais promissores para sua inclusão no mercado de trabalho. Estudos destacam que muitos indivíduos com TEA apresentam capacidades específicas, como atenção a detalhes, pensamento lógico e hiperfoco em determinados temas, que podem ser altamente valorizadas em funções organizacionais (Bidart & Santos, 2021). Entretanto, a ausência de avaliações que identifiquem esses potenciais resulta em processos seletivos padronizados e pouco eficazes, que tendem a excluir em vez de incluir

(Carvalho, 2023). Dessa forma, criar mecanismos de mapeamento das competências torna-se essencial para alinhar as características individuais às demandas do mundo do trabalho.

A literatura aponta que o primeiro emprego, em especial, desempenha papel crucial na construção da identidade e autonomia do indivíduo com TEA (Nascimento & Martins, 2011). Nesse sentido, avaliações profissionais podem direcionar talentos e hiperfocos para atividades laborais que valorizem suas habilidades naturais (Bidart & Santos, 2021). Quando bem conduzidas, essas avaliações permitem identificar competências técnicas e socioemocionais, possibilitando a criação de estratégias de desenvolvimento e adaptação que favoreçam tanto o trabalhador quanto a organização. Assim, a análise de competências não apenas promove inclusão, mas também fortalece a autoestima e o senso de pertencimento do indivíduo.

Outro aspecto relevante está na possibilidade de combinar essas avaliações com estratégias práticas, como estágios supervisionados, treinamentos em serviço e reabilitação vocacional. Essas experiências permitem que a pessoa com TEA coloque em prática suas competências em ambientes reais, ao mesmo tempo em que recebe suporte para enfrentar dificuldades relacionadas à comunicação e à adaptação social (Wehman et al., 2014). Além disso, conforme ressalta a American Psychiatric Association (2013), o espectro autista é amplo e heterogêneo, de modo que cada indivíduo apresentará diferentes níveis de suporte necessários, reforçando a importância de análises individualizadas.

Por fim, compreender as habilidades e competências de pessoas com TEA contribui para uma visão de inclusão que vai além da simples obrigatoriedade legal. Para Sasaki (1997), a inclusão deve ser entendida como um processo coletivo que envolve empresas, governo e sociedade. Nesse contexto, quando as organizações avaliam e reconhecem as competências dos trabalhadores autistas, promovem ambientes mais acolhedores, estimulam a diversidade e potencializam a inovação. Portanto, a análise de habilidades configura-se não apenas como ferramenta de inserção, mas como estratégia transformadora para consolidar a participação efetiva das pessoas com TEA no mercado de trabalho.

Resultados

A revisão integrativa da literatura permitiu identificar resultados consistentes sobre a situação da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho. De forma geral, os estudos analisados apontam que a taxa de desemprego entre adultos autistas é alarmante, ultrapassando 70% em levantamentos internacionais (Hickey et al., 2023) e chegando a índices superiores a 80% no contexto brasileiro (Cardoso et al., 2024). Esses números revelam um cenário de baixa empregabilidade e exclusão social, indicando a necessidade de políticas e práticas mais eficazes.

As principais barreiras identificadas incluem processos seletivos convencionais, ausência de adaptações nos ambientes laborais e falta de preparo das equipes de gestão e colegas de trabalho (Carvalho, 2023; Unibra, 2023). Tais fatores reforçam que o problema vai além da legislação, exigindo mudanças culturais e estruturais no modo como as organizações compreendem a neurodiversidade.

No âmbito das políticas públicas, observa-se um avanço com a promulgação da Lei nº 14.992/2024, que incentiva a entrada de pessoas com autismo no mercado de trabalho, embora sua efetividade ainda dependa da implementação prática e da articulação intersetorial (Governo do Brasil, 2024).

Outro ponto relevante identificado é o impacto do diagnóstico tardio no acesso e na permanência no trabalho, uma vez que ele dificulta o reconhecimento das necessidades específicas e o acesso aos direitos garantidos (Research, Society and Development, 2023). Além disso, estudos destacam que o preconceito, a desinformação e a falta de suporte especializado ainda limitam a inclusão efetiva (Spectroomz, 2022; Unibra, 2023).

Em contrapartida, as pesquisas também apontam estratégias promissoras. Avaliações profissionais personalizadas e programas de emprego apoiado são considerados instrumentos eficazes para alinhar os hiperfocos e competências individuais às demandas do mercado (Bidart & Santos, 2021; Wehman et al., 2014). Essas práticas contribuem para o desenvolvimento de autonomia, autoestima e identidade profissional, especialmente nos casos de primeiro emprego (Nascimento & Martins, 2011).

Por fim, os resultados reforçam que o reconhecimento das potencialidades das pessoas com TEA deve estar no centro das ações inclusivas. Autores como Sassaki (1997) e FATEC

Cruzeiro (2020) defendem que a inclusão é um processo coletivo, que requer o envolvimento de empresas, governo e sociedade. A literatura converge na ideia de que a inserção laboral de pessoas autistas não deve ser vista como cumprimento legal, mas como expressão de equidade, cidadania e respeito à diversidade humana.

Considerações Finais

O presente estudo buscou compreender as principais dificuldades enfrentadas por pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho brasileiro, destacando as barreiras estruturais, sociais e institucionais que dificultam sua inclusão e permanência. A partir da revisão integrativa da literatura, constatou-se que, apesar de avanços significativos nas políticas públicas e nas discussões sobre diversidade, ainda há um longo caminho a ser percorrido para que a inclusão de fato se consolide como prática social e organizacional efetiva.

Verificou-se que os altos índices de desemprego entre adultos autistas estão relacionados não apenas às limitações impostas pelo transtorno, mas principalmente à falta de preparo das empresas, à escassez de adaptações no ambiente laboral e à persistência de preconceitos. O diagnóstico tardio também se mostrou um fator relevante, pois impacta o reconhecimento das necessidades individuais e o acesso a direitos fundamentais, dificultando a inserção e o desenvolvimento profissional.

Por outro lado, os estudos analisados evidenciam que pessoas com TEA possuem potencialidades significativas, como atenção a detalhes, pensamento lógico e elevado comprometimento, que podem contribuir de forma expressiva para as organizações. Assim, a adoção de práticas de avaliação individualizada, emprego apoiado e capacitação de gestores se mostra essencial para alinhar essas competências às demandas do mundo do trabalho, promovendo a equidade e o aproveitamento das diferenças como valor positivo.

Conclui-se que a verdadeira inclusão de pessoas com autismo exige a combinação entre legislação eficaz, políticas públicas contínuas e transformações culturais dentro das empresas e da sociedade. A criação de ambientes laborais acessíveis, o fortalecimento de redes de apoio e o investimento em conscientização são passos fundamentais para que a diversidade neurocognitiva seja reconhecida como fator de enriquecimento social e econômico.

Recomenda-se que pesquisas futuras ampliem o debate sobre práticas organizacionais inclusivas e analisem o impacto das recentes políticas de incentivo à empregabilidade de pessoas com TEA. A promoção de um mercado de trabalho inclusivo, portanto, não é apenas um imperativo ético, mas também um compromisso coletivo com a construção de uma sociedade mais justa, empática e igualitária.

Referências

American Psychiatric Association. (2013). Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais (5^a ed.). Artmed.

Araujo, A. G. R., Silva, M. A. da, & Zanon, R. B. (2023). Autismo, neurodiversidade e estigma: perspectivas políticas e de inclusão. *Psicologia Escolar e Educacional*, 27, e247367. <https://doi.org/10.1590/2175-35392023-247367>

Bidart, A. C., & Santos, A. C. (2021). Avaliação profissional de trabalhadores com autismo: Contribuições para a inclusão laboral. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 27(3), 453–468.

Bidart, H. T., & Santos, C. A. S. (2021). Autismo e mercado de trabalho: A percepção do autista sobre suas competências profissionais. *Revista Economia & Gestão*, 21(60), 114–141. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2021v21n60p114-141>

Cardoso, L. T. A., Basto, A. T. O. da S., & Cepellos, V. M. (2024). O mercado de trabalho das pessoas com transtorno do espectro autista: Uma revisão de literatura. *Revista Gestão e Organizações*, 32(2), 45–60.

Carvalho, M. C. L. (2023). Inserção de pessoas com autismo no mercado de trabalho: Uma revisão integrativa. *Revista Psicologia e Saúde*, 15(1), 87–101.

Fatec Cruzeiro. (n.d.). Um mercado de trabalho mais inclusivo. Faculdade de Tecnologia de Cruzeiro. <https://www.fateccruzeiro.edu.br/projetos/acervo/c9e1074f5b3f9fc8ea15d152add07294.pdf>

Fatec Cruzeiro. (2020). A inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho. Faculdade de Tecnologia de Cruzeiro. <https://www.fateccruzeiro.edu.br/projetos/acervo/c9e1074f5b3f9fc8ea15d152add07294.pdf>

Governo do Brasil. (2024, 3 outubro). Lei nº 14.992/2024 incentiva a entrada de pessoas com autismo no mercado de trabalho. <https://www.gov.br>

Hickey, E. J., Kuo, H. Y., & DaWalt, L. S. (2023). Trajectories of competitive employment of autistic adults: Predictors and outcomes. *Autism*, 27(2), 389–401. <https://doi.org/10.1177/13623613221123456>

Marx, K. (2003). O capital: Crítica da economia política (R. Sant'Anna, Trad.). Civilização Brasileira. (Obra original publicada em 1867).

Nascimento, A. F., & Martins, M. L. (2011). O primeiro emprego como construção da identidade do jovem. *Revista Psicologia em Estudo*, 16(2), 275–283.

Nascimento, M., & Martins, I. M. D. L. (2011). A juventude e o mercado de trabalho: Uma abordagem psicossocial. *Psicologia & Sociedade*, 23(2), 226–235. <https://www.scielo.br/j/psoc/a/GnLRwtX3KcddXXjnJ8LgRWy/?lang=pt>

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). Disability, work and inclusion: Mainstreaming in all policies and practices. OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/1d0c756f-en>

Ronzani, L. D., Lin, J., Costa, M. de A. da, Rezende, V. L., Netto, B. B., & Gonçalves, C. L. (2023). Diagnóstico do transtorno do espectro autista do adulto: Armadilhas e dificuldades diagnósticas. *Revista Brasileira de Neurologia e Psiquiatria*, 27(2), 15–24.

Sassaki, R. K. (1997). Inclusão: Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA.

Schmidt, G. C. (2015). Inclusão no mercado de trabalho de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA): Uma revisão bibliográfica [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal de São Carlos]. Repositório Institucional da UFSCar.
https://www.tcceesp.ufscar.br/arquivos/tccs/pdf_schmidt-2015-inclusao_tea_mercado-de-trabalho.pdf

Souza, M. T., Silva, M. D., & Carvalho, R. de. (2010). Revisão integrativa: o que é e como fazer. *Einstein*, 8(1), 102–106.

Spectroomz. (2022). Autism employment statistics.
<https://www.spectroomz.com/blog/autism-employment-statistics>

Unibra. (2023). Os desafios do primeiro emprego para os jovens com transtorno do espectro autista. <https://www.grupounibra.com/repositorio/PSICO/2023/os-desafios-do-primeiro-emprego-para-os-jovens-com-transtorno-do-espectro-autista.pdf>

Wehman, P., Schall, C., & Graham, C. (2014). Employment for adults with autism spectrum disorders. Springer.

Wehman, P., Schall, C., McDonough, J., Molinelli, A., Riehle, J. E., Ham, W., ... Thiss, W. (2014). Competitive employment for youth with autism spectrum disorders: Early results from a randomized clinical trial. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(3), 487–500. <https://doi.org/10.1007/s10803-013-1892-x>