



A INCLUSÃO DO PROFISSIONAL AUTISTA NA ESCOLA

THE INCLUSION OF AUTISTIC PROFESSIONALS IN SCHOOL

DOI: 10.5281/zenodo.20673497



Lucelaine Borges Zampolin¹

Fábio Bacchiegga²

RESUMO

O presente estudo investigou os desafios enfrentados por profissionais autistas no ambiente escolar, buscando compreender suas dificuldades e propor estratégias de inclusão e tendo como objetivo analisar como esses desafios impactam a eficiência profissional e emocional dos profissionais autistas. Destacou, ainda, a importância de identificar barreiras que afetam a integração, o desenvolvimento profissional e o bem-estar desses indivíduos, visando a criação de políticas públicas e ambientes de trabalho mais inclusivos. Os resultados mostraram que os profissionais autistas enfrentam barreiras significativas relacionadas à comunicação, flexibilidade e gestão de tarefas inesperadas, o que afeta seu desempenho e saúde mental. A falta de compreensão sobre o autismo e a ausência de adaptações adequadas no ambiente de trabalho foram identificadas como principais obstáculos. Estratégias de suporte individualizado e ambientes mais flexíveis foram recomendadas como soluções viáveis para melhorar a inclusão e o bem-estar desses profissionais. Observou-se que a inclusão de profissionais autistas no ambiente escolar requer uma abordagem multifacetada, envolvendo mudanças nas atitudes e práticas institucionais, além da possível adoção de medidas específicas, como a redução da carga horária e a adaptação de tarefas. Tais medidas podem facilitar a integração e promover um ambiente de trabalho mais acolhedor para profissionais autistas.

Palavras-chave: Autismo. Mercado de Trabalho. Profissional com TEA. Inclusão.

1 Professora e Coordenadora do Departamento de Pedagogia do Centro Universitário Max Planck (UniMAX), Supervisora da Secretaria Municipal de Educação de Indaiatuba (SP), graduada em Pedagogia (UNICAMP).

2 Professor do Departamento de Pedagogia do Centro Universitário Max Planck (UniMAX), Doutor em Ciências Sociais (UNICAMP), Mestre em Sociologia (UNICAMP) e graduado em Ciências Sociais (UNICAMP)





ABSTRACT

The present study investigated the challenges faced by autistic professionals in the school environment, seeking to understand their difficulties and propose inclusion strategies and aiming to analyze how these challenges impact the professional and emotional efficiency of autistic professionals. It also highlighted the importance of identifying barriers that affect the integration, professional development and well-being of these individuals, aiming to create more inclusive public policies and work environments. The results showed that autistic professionals face significant barriers related to communication, flexibility and managing unexpected tasks, which affects their performance and mental health. The lack of understanding about autism and the absence of adequate adaptations in the work environment were identified as main obstacles. Individualized support strategies and more flexible environments were recommended as viable solutions to improve the inclusion and well-being of these professionals. It was observed that the inclusion of autistic professionals in the school environment requires a multifaceted approach, involving changes in institutional attitudes and practices, in addition to the possible adoption of specific measures, such as reducing working hours and adapting tasks. Such measures can facilitate integration and promote a more welcoming work environment for autistic professionals.

Keywords: Autism. Job market. Professional with ASD. Inclusion.

1. INTRODUÇÃO

A educação inclusiva é um direito fundamental. Identificar e abordar os desafios enfrentados por profissionais autistas no ambiente escolar é essencial para promover igualdade de oportunidades educacionais e profissionais.

Dessa forma, compreender as dificuldades específicas enfrentadas por profissionais autistas pode levar a melhorias no ambiente de trabalho, promovendo uma cultura mais inclusiva e acessível, evitando que essas dificuldades afetem diretamente o desenvolvimento profissional e a satisfação no trabalho desses profissionais. Ao entender os desafios específicos, podemos desenvolver estratégias e recursos mais eficazes para apoiar profissionais autistas, capacitando-os a alcançar seu pleno potencial no ambiente escolar, fomentando políticas públicas relacionadas à inclusão e ao suporte para profissionais autistas, garantindo direitos e oportunidades igualitárias.

Dessa forma, investigar os principais desafios enfrentados por profissionais autistas no espaço escolar, possibilitará uma compreensão sobre os impactos dessas dificuldades em

**Revista *OWL Journal*, Campina Grande - PB, v. 4 n. 6 (2026) - DOSSIÊ ESPECIAL:
Conhecimento, Formação e Transformação Social**

**A Revista *OWL Journal* está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição
(CC BY)**





sua integração, desenvolvimento profissional e bem-estar, a fim de propor estratégias e recomendações que promovam um ambiente escolar mais inclusivo e favorável para esses profissionais.

Além disso, é essencial analisar o impacto desses desafios na eficiência profissional, bem-estar emocional e desenvolvimento pessoal dos profissionais autistas, considerando suas perspectivas e experiências.

Nesse sentido, investigar as barreiras e obstáculos percebidos por profissionais autistas em relação ao desenvolvimento profissional dentro do contexto escolar poderá oferecer informações importantes na elaboração de propostas de intervenção em instituições de ensino, subsidiando as lideranças na construção de equipes de fato inclusivas. Cabe ressaltar que tais intervenções deverão se pautar na percepção da atitude dos colegas de trabalho e demais membros da comunidade escolar em relação à inclusão e suporte aos profissionais autistas, identificando práticas de apoio eficazes e áreas para melhorias.

A presente pesquisa adotou a metodologia qualitativa, combinando a análise aprofundada da literatura existente com indicadores qualitativos obtidos diretamente dos profissionais autistas. As contribuições desses agentes poderão ser aqui apresentadas através da transcrição de trechos de entrevistas que, em respeito às suas identidades, serão citados associados apenas às iniciais dos seus nomes.

2. OS ESPAÇOS OCUPADOS PELO AUTISMO NA ESCOLA

O autismo na escola ocupa diversos espaços, tanto físicos quanto simbólicos, que são fundamentais para a inclusão e o desenvolvimento dos alunos com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Esses espaços envolvem salas de aula adaptadas, ambientes de apoio especializado, e iniciativas pedagógicas e sociais que promovem a integração e o bem-estar dos estudantes. Mas, embora as discussões sobre o autismo se concentrem, na maioria das vezes, no público infantil, cabe a questão: onde estão os adultos com autismo nos espaços escolares?

**Revista *OWL Journal*, Campina Grande - PB, v. 4 n. 6 (2026) - DOSSIÊ ESPECIAL:
Conhecimento, Formação e Transformação Social**

**A Revista *OWL Journal* está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição
(CC BY)**





2.1 CONCEITO DE TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

Segundo a publicação da American Psychiatric Association (2013), o Transtorno do Espectro Autista é um distúrbio do neurodesenvolvimento, caracterizado pelo desenvolvimento atípico, manifestações comportamentais, problemas na comunicação e interação. Apresentando diversidade de manifestações, esse transtorno torna cada indivíduo único em suas necessidades e, em razão disso, a expressão espectro é utilizada para abordar tais variabilidades. O referido transtorno não possui cura, mas não se trata de um transtorno degenerativo.

Ainda que toda a previsão legal e estudo desse transtorno sejam atuais, o estudo do Autismo foi iniciado no século XX, culminando no conhecemos hoje, quando se entende que o Transtorno do Espectro Autista interfere em aspectos concernentes ao comportamento das pessoas e à comunicação, desencadeando dificuldades de interação social.

Embora não haja consenso sobre a definição, conceituação e etiologia do Transtorno do Espectro Autista (TEA), no Brasil, os indivíduos com TEA são reconhecidos como pessoas com deficiência, conforme a Lei 12.764, aprovada em 27 de dezembro de 2012. Esta lei institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo (Brasil, 2012).

O diagnóstico desse transtorno é realizado de forma essencialmente clínica, através de observação comportamental de acordo com o ambiente e as relações que o envolvem.

Atualmente, com o avanço da medicina e dos estudos da ciência sobre esse transtorno, pautados no DSM (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais) e o CID (Classificação Internacional de Doenças), o TEA é classificado conforme o grau de dependência e/ou necessidade de suporte, ressaltando a heterogeneidade do transtorno. Uma vez que o TEA é caracterizado como um transtorno global do desenvolvimento que se manifesta através de uma diversidade de déficits e excessos comportamentais, é crucial notar que existem intervenções terapêuticas eficazes que visam desenvolver habilidades em áreas





deficitárias, aproximando os comportamentos dos indivíduos aos padrões esperados para sua idade cronológica. A particularidade do TEA reside na singularidade de cada indivíduo, com dificuldades específicas que tornam o autismo um universo único e, frequentemente, ainda pouco compreendido (Lear, 2004).

Indivíduos diagnosticados com autismo frequentemente enfrentam desafios na compreensão de elementos da comunicação não verbal, como entonação vocal e gestos, dificultando a expressão e o uso eficaz de sua linguagem verbal, mesmo quando têm a capacidade de se comunicar verbalmente. Além disso, comportamentos repetitivos em situações de felicidade ou ansiedade são comuns. Outra característica bastante frequente em uma pessoa autista é o isolamento social (Coelho; Santo, 2006).

2.2 O PROFISSIONAL ESCOLAR AUTISTA

De acordo com a Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão (Brasil, 2015), é dever do Estado, sociedade e família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos, dentre eles, o trabalho. Ainda de acordo com a referida lei, pessoas com deficiência têm direito ao trabalho de sua livre escolha, em ambiente acessível e inclusivo, além de igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Para isso as pessoas jurídicas, sejam elas públicas ou privadas, são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. Segundo a Lei Nº 13.146/2015, Seção III:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

- I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;
- II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de

**Revista *OWL Journal*, Campina Grande - PB, v. 4 n. 6 (2026) - DOSSIÊ ESPECIAL:
Conhecimento, Formação e Transformação Social**

**A Revista *OWL Journal* está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição
(CC BY)**





recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

(Brasil, 2015, p. 10 e 11)

Em conformidade com a Lei nº 13.146/15, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, são estabelecidas diretrizes fundamentais para a promoção da inclusão social, além de definir a natureza específica de cada deficiência e garantir o acesso à educação, ao trabalho e à renda. No Artigo 2º, inciso IV, alíneas a, b, c e d, são detalhadas as categorias que englobam as pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), reconhecendo-as como pessoas com deficiência (PcD). Esta inclusão representa um avanço significativo na luta por reconhecimento e valorização. É relevante mencionar, ainda, a Lei nº 12.764/12, precedente a esta, que também reconhece as pessoas com TEA como PcD e assegura-lhes as garantias e proteções previstas na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Monteiro, 2015, p.11).

Até 2012, indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) não eram formalmente reconhecidos como parte do grupo de Pessoas com Deficiência (PCD) no contexto jurídico brasileiro. A inclusão dessas pessoas foi concretizada com a promulgação da Lei Berenice Piana, sancionada pela Presidência da República em 27 de dezembro de 2012, através da Lei Ordinária Federal nº 12.764. Esta legislação estabeleceu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, delineando várias diretrizes para sua efetiva implementação (Silva, 2020). Esta lei foi pioneira, sendo a primeira aprovada por meio de uma iniciativa popular no país. Berenice Piana, uma mãe incansável na busca pelos direitos de inclusão de seu filho autista, lutou pela criação de uma legislação que

**Revista *OWL Journal*, Campina Grande - PB, v. 4 n. 6 (2026) - DOSSIÊ ESPECIAL:
Conhecimento, Formação e Transformação Social**

**A Revista *OWL Journal* está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição
(CC BY)**





garantissem proteção e apoio ao desenvolvimento pessoal de indivíduos com autismo. Sua determinação resultou na implementação de uma lei que assegura direitos sociais fundamentais para essa população.

Segundo Bidart e Santos (2021), apesar da quantidade significativa de estudos focados em crianças autistas, é essencial refletir sobre o envelhecimento desses indivíduos e suas necessidades específicas para promover maior integração e uma vida com autonomia. Conceição *et al.* (2021) destacam que a inclusão do autista deve ocorrer em todas as fases da vida, permitindo assim o desenvolvimento pleno de sua autonomia e potencialidades.

Ao analisar o referencial teórico, observa-se a recorrência das discussões sobre a inclusão das pessoas com deficiência (PcD) com respaldo legal. A Lei nº 8.112/90 estabelece que até 20% das vagas em concursos públicos sejam reservadas para PcD. Além disso, a Lei nº 8.213/91, em seu artigo 93, determina que empresas privadas com mais de 100 funcionários destinem de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiência (Brasil, 1999a, 1999b).

Ao avaliar o histórico da legislação voltada para pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), percebe-se que ela não foi acompanhada dos recursos e estruturas necessários para sua efetiva implementação. Um fator que agrava a análise da situação das pessoas com TEA no mercado de trabalho é a ausência de dados estatísticos oficiais que quantifiquem o impacto da legislação no acesso ao emprego. É notório, ainda, que grande parte da legislação brasileira ainda se baseia no conceito médico de deficiência, o que dificulta o acesso das pessoas com TEA a políticas públicas de inclusão (Melicio, 2019, p. 48).

Conforme destacado por Carneiro (2012), a inserção de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho enfrenta desafios distintos em relação à inclusão de indivíduos com deficiência física. Enquanto a adaptação do ambiente de trabalho pode eliminar barreiras físicas, pessoas com deficiência intelectual frequentemente necessitam de apoio adicional para compreender e executar suas funções. Essas particularidades tornam o





processo de inclusão mais complexo, o que pode explicar a baixa representatividade desse grupo no mercado de trabalho.

Para L.T.M.P. (2024), Agente de Administração Escolar em exercício em uma unidade escolar vinculada à Secretaria Municipal de Educação de Indaiatuba,

Em relação ao TEA, acredito que entre os maiores desafios da minha função estão a necessidade de flexibilidade, lidar com muitos imprevistos e atendimento ao público. Se somadas às características do TDAH, a alta demanda de tarefas diferentes e por vezes prazos curtos se somam aos desafios. (L.T.M.P., 2024, Informação verbal)

Enquanto o cumprimento da lei for o único motivo para a admissão de profissionais com Transtorno do Espectro Autista (TEA), o processo de inclusão avançará de forma lenta. Embora a conquista da proteção legal tenha sido um marco histórico, é imperativo implementar ações complementares que considerem diversos fatores, entre eles a organização institucional focada nas potencialidades individuais. Ainda para L.T.M.P. (2024):

A principal barreira encontrada no sistema em que trabalho tem relação com o entendimento do que é o TEA. Pelo sistema falta a adaptação ao profissional. No meu caso há aspectos em que tenho mais dificuldades, que dizem respeito principalmente à comunicação direta com as pessoas. Esse é o meu primeiro trabalho formal, ao qual entrei depois dos 30 anos de idade, devido a essa dificuldade de comunicação e a suas consequências. (L.T.M.P., 2024, Informação verbal)

A adoção de medidas para a contratação de pessoas com TEA envolve um acolhimento sensível à causa, promovendo experiências mais significativas na elaboração de um planejamento. Segundo Filipe (2013, *apud* Melicio, 2019), tal planejamento exige uma análise individualizada. O planejamento de carreira para pessoas com TEA deve avaliar sua situação particular, determinando até que ponto sua condição afeta a capacidade de realizar determinadas tarefas e se há desejo de evoluir nessa direção. L.T.M.P. (2024) ainda ressalta que existem atividades em que apresenta facilidade e que não causam desconforto e exaustão, porém para exercer sua função seria necessária uma maior flexibilidade que, por vezes, não há





pois o sistema é extremamente rígido em seu funcionamento (L.T.M.P., 2024, Informação verbal).

Segundo Leopoldino e Coelho (2017), a inclusão de profissionais autistas no mercado de trabalho não apenas oferece vantagens significativas para os indivíduos com TEA, mas também cria um leque de oportunidades para suas famílias, empregadores e o governo. Para as pessoas com TEA, a inserção laboral proporciona melhorias substanciais na qualidade de vida e na autonomia, além de promover maior estabilidade financeira. As empresas, por sua vez, podem se beneficiar ao contratar autistas por meio do acesso a incentivos governamentais, do cumprimento de cotas para pessoas com deficiência e da utilização de habilidades específicas desses profissionais. Além disso, o governo também colhe benefícios com a inclusão de autistas no mercado de trabalho, pois essa prática pode reduzir a necessidade de assistência social e incrementar a produtividade nacional.

Para tanto, é necessário um olhar sensível para reconhecer nas diferenças as potencialidades presentes. As características das pessoas com TEA podem ser vistas como diferenciais para a execução de atividades específicas que exijam maior atenção e organização. Essas características podem ser convertidas em capacidades; por exemplo, o isolamento pode favorecer a realização de atividades que exigem maior concentração. O interesse por detalhes muitas vezes ignorados por outros pode ser vantajoso em tarefas que demandem precisão e criatividade. A sequência de objetos e o apego a rotinas beneficiam processos de organização e comprometimento com a função desempenhada. De acordo com Gozzi e Oliveira (2018), essas características se traduzem em condições especiais.

Essas condições especiais para pessoas autistas incluem a organização de ambientes que não exacerbem hipersensibilidades sensoriais e que aproveitem suas habilidades, como o hiperfoco em atividades de interesse, a obsessão por regularidade e o uso de memória excepcional. Essas características positivas de pessoas autistas menos comprometidas podem gerar desempenhos superiores à média, como já reconhecem algumas empresas modernas (Gozzi; Oliveira, 2018, p. 8).





Quando questionado quanto à adaptações realizadas ou não em seu ambiente e rotina de trabalho, L.T.M.P. (2024) ressalta:

A minha superior direta fez adaptações relativas às minhas necessidades. As tarefas que a função exige foram divididas entre o grupo de trabalho. No meu caso eu lido diretamente com pessoas com menos frequência, e faço mais tarefas ligadas à documentação e sistema de dados. Com essa menor frequência de situações desconfortáveis, meu estresse e irritabilidade diminuíram consideravelmente, principalmente se comparado ao ano anterior de trabalho, onde estava em outra sede de trabalho. (L.T.M.P., 2024, Informação verbal)

O processo de inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho enfrenta inúmeras dificuldades e descontinuidades. As barreiras encontradas por esses indivíduos decorrem de dificuldades estruturais, inerentes à condição do transtorno, bem como de desafios culturais (Leopoldino; Coelho, 2017).

Ainda sobre as adaptações para o exercício da função, L.T.M.P. (2024) afirma que a redução da carga horária de trabalho seria muito importante para sua atuação profissional e manutenção da saúde:

As adaptações feitas até aqui me ajudam muito, mas ainda há um esgotamento de energia gigantesco. Muitas vezes me falta energia para o básico da manutenção da minha saúde em geral, como se toda minha energia fosse usada no trabalho sem restar muita coisa para tarefas domésticas ou autocuidado. (L.T.M.P., 2024, Informação verbal)

O trabalho, em seu sentido econômico, é o motor da criação de riqueza. No entanto, quando se busca a dignidade da pessoa autista, frequentemente negligenciada pelos sistemas de produção, é necessário adotar uma visão filosófica mais ampla do conceito de trabalho. Isso implica, primeiramente, enxergar o trabalho como um meio de expressão da condição humana em sua essência, sem priorizar exclusivamente a produção econômica, embora não a descarte. (Gozzi; Oliveira, 2018, p. 3).

Segundo Aydos (2016, p. 17), "o rótulo de 'autismo' parece estar sob o estigma do corpo perigoso e da mente fragilizada que, a qualquer alteração no ambiente, pode reagir imprevisivelmente, gerando uma desordem indesejada". Dessa forma, em uma sociedade influenciada por preconceitos e superficialidades de ideias, pessoas com TEA acabam

**Revista *OWL Journal*, Campina Grande - PB, v. 4 n. 6 (2026) - DOSSIÊ ESPECIAL:
Conhecimento, Formação e Transformação Social**

A Revista *OWL Journal* está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição (CC BY)





marginalizadas em diversas esferas sociais, sendo vistas e tratadas com desconfiança e indiferença.

No que se refere aos estereótipos do TEA, L.T.M.P. (2024) retoma sua negativa ao pedido de redução de jornada de trabalho:

Preciso mencionar que tentei reduzir a minha jornada de trabalho devido ao autismo, mas foi negado. Por lei o autismo é uma deficiência e, também por lei, deficientes têm direito à redução na jornada de trabalho mediante avaliação médica do empregador. O que me marcou negativamente nessa tentativa foi a justificativa para a negativa. Alegaram que eu sou comunicativo, dirijo, entre outras coisas que uma pessoa funcional faz. Só que o autista nível 1 de suporte (meu caso) também quer e consegue trabalhar e viver. Porém nosso cérebro não processa o mundo da mesma forma que uma pessoa neurotípica. A redução de horário de trabalho não seria por eu ser incapaz de me comunicar ou fazer as coisas (afinal se eu fosse, provavelmente não teria passado em um concurso público). A redução seria porque todos os dias eu passo por sobrecargas. Estar fora de casa sobrecarrega. Me comunicar sobrecarrega. A rotina de trabalho sobrecarrega. Essas coisas que são automáticas para neurotípicos não são para autistas. Autistas precisam pensar e processar para realizar muitas coisas simples como ter uma conversa social porque precisa processar todo o script que decorou para não ser um “esquisito”. (L.T.M.P., 2024, Informação verbal)

Discutindo o papel da sociedade neste processo, Violante e Leite (2011) afirmam que desconstruir a imagem do indivíduo com deficiência como incapaz, improdutivo, lento, desprovido de qualidades e oneroso, e criar o conceito de um indivíduo capaz, produtivo e qualificado profissionalmente, é um trabalho árduo e gradual. Este esforço deve ser compreendido como um compromisso social de diversas áreas, visando promover condições mais igualitárias para o desenvolvimento humano. Consequentemente, é essencial criar um ambiente que favoreça o estabelecimento de interações sociais entre pares não análogos, ou seja, entre pessoas com e sem deficiência (Violante; Leite, 2011, p. 75).

Embora exista respaldo legal, outros aspectos devem ser considerados quanto à inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). A legislação estabelece as bases para a implementação de ações que facilitem o ingresso dessas pessoas no mercado de trabalho, com o objetivo de identificar os obstáculos à efetivação desses direitos. Nesse sentido, "a legislação serve como referência para que Estados e Municípios possam elaborar e





promover políticas públicas que realmente viabilizem a inclusão laboral deste segmento populacional" (Lima; Jurdi, 2014, p. 514).

Dessa forma, governos e prefeituras possuem autonomia para implementar ações que promovam a integração das pessoas com TEA no mercado de trabalho. Esse processo, no entanto, vai além da simples admissão, envolvendo diversas esferas e iniciativas complementares que assegurem uma inclusão efetiva.

O discurso de equidade alude à garantia de oportunidades iguais para todas as pessoas, independentemente de suas diferenças, assegurando-lhes os mesmos direitos. Em consonância com essa premissa, ajustes e adaptações devem ser implementados para que essas pessoas, assim como quaisquer outras, possam usufruir das regulamentações previstas na Constituição Federal de 1988, incluindo as oportunidades de trabalho (Violante; Leite, 2011, p. 83).

As políticas públicas voltadas para a inclusão de autistas no mercado de trabalho estabelecem uma estrutura legal de obrigações e incentivos que podem facilitar e promover este processo. Globalmente, o marco significativo para o avanço dessas políticas foi a publicação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências em 2007 (United Nations, 2007). Esta convenção fomentou debates, possibilitou a formulação e o aprimoramento de políticas públicas, e reconheceu direitos fundamentais relacionados à inclusão de autistas no mercado de trabalho. Diversos países, incluindo o Brasil, assinaram este importante tratado.

Embora existam leis, legislações e políticas públicas que assegurem a inclusão de autistas no mercado de trabalho, Leopoldino (2015) destaca que esses indivíduos ainda enfrentam dificuldades para conseguir empregos compatíveis com suas capacidades. Nesse contexto, é fundamental refletir sobre os efeitos das políticas de inclusão nas práticas de gestão e nos processos de subjetivação das pessoas com deficiência, a fim de que tais leis ultrapassem a mera formalidade e promovam a construção simbólica e a prática da cidadania, orientada para uma maior sensibilidade social no Brasil (Aydos, 2016).





Dessa forma, é crucial considerar as necessidades da empresa e a gestão da equipe para o sucesso da inclusão de autistas no mercado de trabalho. O setor de Recursos Humanos, com foco na inclusão, deve compreender as características e as necessidades ambientais dos autistas para desenvolver mecanismos de suporte adequados em seu contexto de trabalho. Um ambiente de trabalho com suporte adequado é fundamental para viabilizar a inclusão de pessoas com TEA, além de atenuar as dificuldades enfrentadas por esses indivíduos (Leopoldino, 2015).

A dificuldade enfrentada por autistas na inserção no mercado de trabalho reflete uma realidade excludente. Ambientes sem suporte ou adaptações adequadas, posturas inadequadas de gestores e colegas, além de discriminação e perseguições, juntamente com a falta de incentivos e políticas públicas eficazes, são fatores que podem agravar a adaptação desses indivíduos ao ambiente laboral, muitas vezes inviabilizando sua atuação no mercado de trabalho (Bravim, 2017; Leopoldino; Coelho, 2017).

L.T.M.P. (2024) lembra que

O ano de 2023, quando mudei de sede de trabalho, foi extremamente difícil. Esse ano foi cheio de coisas que me desorientavam: atendimento a um público extremamente difícil de pessoas que não respeitavam regras e dificultavam o trabalho da equipe, situações onde me senti exposto, carga de trabalho absurda, lidar com desrespeito, entre outras situações. O que tornava cada vez pior era a repetição semanal de todos esses episódios. Foi uma experiência muito complicada. Nesse ano eu entrei em uma depressão grave, a qual ainda não estou totalmente livre. (L.T.M.P., 2024, Informação verbal)

Tais barreiras podem ser mitigadas mediante a exploração das potencialidades inerentes a esses profissionais. Comumente, essas potencialidades incluem a capacidade de memorizar detalhes, a concentração em completar tarefas, a adesão rigorosa às normas estabelecidas no ambiente de trabalho e, em certas ocasiões, a aptidão para desempenhar funções repetitivas com eficiência (Leopoldino; Coelho, 2018).

Para promover o sucesso profissional de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA), destacam-se várias práticas específicas, incluindo o apoio organizacional, o aconselhamento por colegas de trabalho, o suporte da liderança, a permissão para adaptações





ambientais e a presença de um consultor especializado (Hedley et al., 2018). Em relação às adaptações ambientais, L.T.M.P. (2024) relata:

Quando não estou bem, eu tento mudar um pouco o foco do que estou fazendo. Às vezes executo pausas nas obrigações e vou ler algum site de notícias. Também tem vezes que diminuo o ritmo de trabalho, mas acabo me cobrando depois (autocobrança exagerada). A equipe de trabalho respeita muito minhas necessidades. Inclusive me ajudam a identificar quando não estou bem, pois tento ao máximo disfarçar mesmo sabendo que não tem necessidade, e as vezes eu mesmo tenho dificuldade de entender que não estou bem. (L.T.M.P., 2024, Informação verbal)

Parr e Hunter (2014) ainda argumentam que a liderança exerce um impacto significativo nas atitudes e no desempenho dos funcionários, uma vez que afetam diretamente as instituições.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa sobre os desafios enfrentados por profissionais autistas no ambiente escolar revela a necessidade urgente de uma abordagem inclusiva e sensível às especificidades desses indivíduos. A educação inclusiva, sendo um direito fundamental, deve assegurar que todos os profissionais, incluindo aqueles com Transtorno do Espectro Autista (TEA), possam exercer suas funções em um ambiente acessível, respeitoso e adaptado às suas necessidades.

Identificou-se que os principais desafios enfrentados pelos profissionais autistas incluem dificuldades na comunicação, interação social, adaptação às rotinas e demandas do trabalho. Esses obstáculos impactam diretamente na eficiência profissional, no bem-estar emocional e no desenvolvimento pessoal desses indivíduos, conforme suas perspectivas e experiências.

A análise das barreiras percebidas em relação a oportunidades de desenvolvimento profissional evidencia a necessidade de intervenções específicas nas instituições de ensino. Tais intervenções devem ser baseadas na compreensão das atitudes dos colegas de trabalho e





demais membros da comunidade escolar, identificando práticas de apoio eficazes e áreas para melhorias.

Além disso, a legislação brasileira, embora avançada em termos de proteção dos direitos das pessoas com deficiência, ainda enfrenta desafios na sua implementação prática. A inclusão efetiva de profissionais autistas no mercado de trabalho escolar requer não apenas o cumprimento das leis, mas também uma mudança cultural e estrutural nas instituições. É fundamental que as escolas ofereçam suportes individualizados, adaptem o ambiente de trabalho e promovam uma cultura organizacional inclusiva.

Os depoimentos colhidos dos profissionais autistas evidenciam a importância de um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades, com flexibilidade nas tarefas e apoio emocional constante. A redução da carga horária de trabalho, por exemplo, pode ser uma medida crucial para a manutenção da saúde e do bem-estar desses profissionais.

Por fim, a inclusão de profissionais autistas no ambiente escolar não é apenas uma questão de cumprir legislações, mas de reconhecer e valorizar as potencialidades únicas desses indivíduos. A criação de políticas públicas eficazes e a implementação de práticas inclusivas nas escolas são passos essenciais para garantir que esses profissionais possam alcançar seu pleno potencial, contribuindo para uma educação mais justa e igualitária.

Assim, esta pesquisa contribui para um maior entendimento dos desafios enfrentados por profissionais autistas no ambiente escolar, propondo estratégias e recomendações para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e favorável. A implementação dessas ações é essencial para garantir que todos os profissionais, independentemente de suas características, tenham igualdade de oportunidades e condições para um desenvolvimento profissional pleno e satisfatório.

REFERÊNCIAS

American Psychiatric Association. **Manual diagnóstico e estatístico de transtorno 5 DSM-5** / [American Psychiatric Association, tradução Maria Inês Corrêa Nascimento... et al.]; revisão técnica: Aristides Volpato Cordioli... [et al.]. – . e .Porto Alegre: Artmed, 2014. xlv, 948 p.

Revista *OWL Journal*, Campina Grande - PB, v. 4 n. 6 (2026) - DOSSIÊ ESPECIAL: Conhecimento, Formação e Transformação Social

A Revista *OWL Journal* está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição (CC BY)





Disponível em: <<https://www.institutopebioetica.com.br/documentos/manual-diagnostico-e-estatistico-de-transtornos-mentais-dsm-5.pdf>>. Acesso em 01/04/2024.

AYDOS, V. **Agência e subjetivação na gestão de pessoas com deficiência**: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo. Horiz. Antropol., Porto Alegre, v. 22, n. 46, p. 329-358, Dec. 2016. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/305877283_Agencia_e_subjetivacao_na_gestao_de_pessoas_com_deficiencia_A_inclusao_no_mercado_de_trabalho_de_um_jovem_diagnostica_do_com_autismo>. Acesso em 15 Abril 2024. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-71832016000200012>.

AYDOS, V. **“Não é só cumprir as cotas”**: uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho. Horiz. antropol., Porto Alegre, v. 22, n.46, p. 329-358, 2017. Disponível em: <https://www.academia.edu/38353532/TESE_N%C3%A3o_s%C3%B3_cumprir_as_cotas_Uma_etnografia_sobre_cidadania_pol%C3%ADticas_p%C3%BAblicas_e_autismo_no_mercado_de_trabalho>. Acesso em 15 Abril 2024.

BASTO, A.T. O. S. **O mercado de trabalho para pessoas diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista (TEA)**: as práticas de gestão direcionadas a estes profissionais. 2021. Orientador: Vanessa Martines Cepellos. 2021. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2021.

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), 114-41. Disponível em: <<https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2021v21n60p114-141>>. Acesso em 19 Abril 2024.

BRASIL. Lei n. 8.112 de 11 de dezembro de 1990. **Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência**: coletânea. Brasília: MTE, SIT/DSST, 1999a.

BRASIL. Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991. **Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência**: coletânea. Brasília: MTE, SIT/DSST, 1999b.





BRASIL. **Política Nacional De Educação Especial Na Perspectiva Da Educação Inclusiva**. Ministério da Educação e Cultura. Brasília, MEC: 2008.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Brasileira de Inclusão. Estatuto da Pessoa com deficiência**. Lei nº 13.146. Brasília, julho 2015.

BRASIL. **Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo – (TEA)**. Brasília, DF; 2012.

BRAVIM, Rafael Teixeira. **Contratação e retenção de profissionais com TEA: fatores contributivos e restritivos de sua incorporação às ações estratégicas de responsabilidade social corporativa**. Dissertação (mestrado), 2017.

CARNEIRO, Luiciana Garcia. **Trabalhar por quê? Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho**. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2012.

COELHO, M.; SANTO, A. **Autismo: Perda de contacto com a realidade exterior**. Acção de Formação, n. 07, 2006.

CONCEIÇÃO, L. R., ESCALANTE, N. R. F., & SILVA, F. M. (2021). **Autistas no mercado de trabalho: análise sobre as ações e práticas inclusivas**. *Gestão Contemporânea*, 11(2), 203-221

CONE, A. (2018, maio 10). **Hardest part of work for autistic adults is getting a job, survey says**. United Press International. Disponível em: <https://www.upi.com/Health_News/2018/05/10/Hardest-part-of-work-for-autistic-adults-is-getting-a-job-survey-says/3531525800322/>. Acesso em 02 Junho 2024.

GOMES, L. E. F.; SCATOLIN, H. G.. **Autismo e os desafios no mercado de trabalho**. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. Ano 05, Ed. 03, Vol. 09. 2020. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/autismo-e-os-desafios>>. Acesso em 15 Abril 2024.





GOZZI, Jomar; OLIVEIRA, José Carlos de. **Autismo e trabalho**: Reflexões. InterConhecimento, v. 2, n. 3, p. 1-9, 2018.

LEAR, K. **Ajude-nos a Aprender**. (Help us Learn: A Self-Paced Training Program for ABA Part 1: Training Manual). Traduzido por Windholz, M.H.; Vatauvuk, M.C.; Dias, I.S.; Garcia Filho, A.P. e Esmeraldo, A.V. Canadá, 2004.

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

LEOPOLDINO, C. B. **Inclusão de autistas no mercado de trabalho**: Uma nova questão de pesquisa para os brasileiros. Gestão e Sociedade, v. 9, n. 22, p. 853-868, 2015. Disponível em: <<https://ges.face.ufmg.br/index.php/gestoesociedade/article/view/2033/1112>>. Acesso em 15 Abril 2024.

LIMA, Laís Batista de; JURDI, Andrea Perosa Saigh. **Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP**: mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais. Revista Brasileira de Educação Especial. v. 20, n.4, p. 513-524, 2014.

L.T.M.P.. Entrevista. [jun. 2024]. Entrevistador: Lucelaine Borges Zampolin. Indaiatuba, 2024.

MELICIO, Rose Kelly Irene Santos da Conceição. **Capacidade produtiva profissional de pessoas com transtorno espectro autista no grau leve e o seu desenvolvimento profissional**. Dissertação de Mestrado – Pós- graduação Engenharia de Produção. Universidade Paulista, São Paulo, 2019.

MONTEIRO, Francisca Keyle de Freitas Vale. Cartilha LCV (Luz, Ciência e Vida). **Autismo e Tecnologia Assistiva**: o autismo à luz da ciência para melhoria de vida das pessoas com Transtorno do Espectro Autista - TEA. São Luís: Engenho, 2015.

PARR, A. D., & HUNTER, S. T. (2014). **Enhancing work outcomes of employees with autism spectrum disorder through leadership**: leadership for employees with autism

Revista *OWL Journal*, Campina Grande - PB, v. 4 n. 6 (2026) - DOSSIÊ ESPECIAL: Conhecimento, Formação e Transformação Social

A Revista *OWL Journal* está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição (CC BY)





spectrum disorder. *Autism*, 18(5), 545-554. Disponível em:
<<https://doi.org/10.1177/1362361313483020>>. Acesso em 10 Junho 2024.

SILVA, A. C. M. **Autismo**: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos. Dissertação (Mestrado em Direito) –Recife, UNICAP –Universidade Católica de Pernambuco, 2013.

SILVA, Adriel Pereira da. **Um estudo sobre as melhores práticas para a inclusão de profissionais com transtorno do espectro do autismo–TEA no ambiente corporativo**. 2020.

UNITED NATIONS. **Convention on the rights of people with disabilities**. 2007. Disponível em: < <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>>. Acesso em: 03 Julho de 2024.

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira. **A empregabilidade das pessoas com deficiência**: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011.

Recebido em: 12/04/2026

Aprovado em: 14/05/2026

Publicado em: 12/06/2026

