

# A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: UMA ANÁLISE DE DADOS E DESAFIOS

## 1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) e pessoas no espectro autista no mercado de trabalho representa um dos principais desafios para a equidade social e o desenvolvimento econômico no Brasil. Apesar dos avanços legislativos, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), dados demonstram uma lacuna significativa entre a política e a prática. A taxa de desemprego para esta população permanece alarmantemente alta, evidenciando a existência de barreiras estruturais, preconceito e falta de preparo das empresas. Este trabalho compila e analisa dados estatísticos, desafios enfrentados, benefícios da inclusão e práticas recomendadas, com o objetivo de traçar um panorama sobre a situação atual e apontar caminhos para uma efetiva integração profissional.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 Panorama Estatístico do Mercado de Trabalho

A análise dos dados revela um cenário de sub-representação e exclusão para profissionais com deficiência e autistas.

- **Taxa de Desemprego na População Autista:** Estima-se que aproximadamente 85% dos adultos autistas estejam fora do mercado de trabalho formal no Brasil. A taxa de desemprego para esta população pode atingir o mesmo percentual de 85%, um índice que expõe a severa dificuldade de acesso e permanência no emprego (SENADO FEDERAL, 2024; REVISTA AUTISMO, [s.d.]).
- **População com Deficiência no Distrito Federal:** De acordo com o Censo Demográfico de 2022, o Distrito Federal possui 226.793 pessoas com algum tipo de deficiência, o que corresponde a 8,0% da população total da unidade federativa (IBGE, 2022).
- **Cumprimento da Lei de Cotas:** Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) indicam que apenas 1,1% de todos os vínculos empregatícios formais no país são ocupados por pessoas com deficiência. Estima-se que quase metade das vagas legalmente reservadas não estejam preenchidas. Especificamente no Distrito Federal, em 2022, havia cerca de 11.500 pessoas com deficiência empregadas formalmente (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, [s.d.]).
- **Dados Demográficos de Autistas:** A fonte oficial mais aguardada para detalhar a presença de autistas na força de trabalho é o Censo de 2022. Os microdados que permitirão cruzar a informação sobre autismo com variáveis como "trabalho" e "renda" ainda estão em fase de processamento para divulgação (IBGE, 2022).

### 2.2 Barreiras que Impedem a Inclusão

As dificuldades para a inclusão não são meramente estatísticas, mas fruto de barreiras culturais, sociais e estruturais.

- **Falta de Conhecimento e Preconceito:** Uma pesquisa realizada pela consultoria i.Social em parceria com a Catho revelou que 64% dos recrutadores admitem ter conhecimento limitado ou nulo sobre a Lei de Cotas, o que leva a processos seletivos inadequados e à perpetuação do capacitismo (I.SOCIAL; CATHO, [s.d.]). Outro estudo aponta que 71% das pessoas com deficiência (grupo que legalmente inclui os autistas) já sofreram alguma forma de preconceito no ambiente de trabalho (VAGAS.COM; TALENTO INCLUIR, [s.d.]).
- **Desafios em Processos Seletivos:** A principal barreira para candidatos autistas é a entrevista de emprego tradicional, que prioriza habilidades sociais subjetivas em detrimento da avaliação de competências técnicas (UOL ECONOMIA, [s.d.]).
- **Ambiente de Trabalho Hostil:** Ambientes de escritório abertos (*open space*), com excesso de ruídos e luzes, são a principal causa de sobrecarga sensorial, estresse e *burnout* em profissionais autistas (REVISTA AUTISMO, [s.d.]).
- **Falta de Suporte e Retenção:** A alta rotatividade (*turnover*) de colaboradores autistas é frequentemente causada pela falta de suporte e de um plano de carreira pela liderança após a contratação, que muitas vezes ocorre apenas para cumprir a legislação (I.SOCIAL, [s.d.]).
- **Dificuldades de Interação Social:** A dificuldade em interpretar "regras sociais não escritas" é frequentemente mal interpretada por colegas e gestores como desinteresse ou falta de engajamento, gerando ruídos na comunicação (VARELLA, [s.d.]).

## 2.3 Habilidades e Benefícios para as Empresas

A contratação de profissionais neurodiversos gera vantagens competitivas e promove um ambiente mais inovador.

- **Vantagens Competitivas:** Empresas com equipes diversas, incluindo a neurodiversidade, demonstram ser mais inovadoras e lucrativas, melhorando a capacidade de resolver problemas complexos (EXAME, [s.d.]).
- **Talentos Comuns no Espectro Autista:** Habilidades como hiperfoco, pensamento lógico, reconhecimento de padrões, atenção a detalhes e honestidade direta são características frequentemente encontradas e valorizadas no ambiente corporativo (SPECIALISTERNE BRASIL, [s.d.]).
- **Aumento da Produtividade:** Um estudo do banco JP Morgan Chase revelou que, em certas funções, os profissionais autistas foram até 92% mais produtivos que os neurotípicos, completando tarefas 48% mais rápido (VOCÊ S/A, [s.d.]).

## 2.4 Práticas para Inclusão e Gestão

Para que a inclusão seja bem-sucedida, é fundamental adotar práticas de recrutamento, adaptação e liderança adequadas.

- **Recrutamento e Seleção:** Boas práticas incluem substituir a entrevista tradicional por testes práticos, fornecer perguntas com antecedência e treinar recrutadores para não julgarem a ausência de contato visual (PWC BRASIL, [s.d.]).
- **Adaptações no Ambiente de Trabalho:** As adaptações mais eficazes são oferecer fones de ouvido com cancelamento de ruído, permitir horários de trabalho flexíveis,

disponibilizar um local tranquilo para pausas e priorizar a comunicação por escrito (G1, [s.d.]).

- **Liderança Inclusiva:** Uma liderança eficaz deve praticar a comunicação direta e clara, fornecer *feedbacks* baseados em fatos e dados, estabelecer rotinas previsíveis e definir metas por escrito (VOCÊ S/A, [s.d.]).

## 2.5 Legislação e Políticas de Apoio

O arcabouço legal brasileiro oferece amparo e diretrizes para a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho.

- **Aplicação da Lei de Cotas:** A Lei Berenice Piana (nº 12.764/12) define o Transtorno do Espectro Autista (TEA) como uma deficiência para todos os efeitos legais, garantindo que a Lei de Cotas (nº 8.213/91) se aplique plenamente a essa população (BRASIL, 2012).
- **Direitos do Trabalhador Autista:** O principal direito é o de um ambiente de trabalho acessível com "adaptações razoáveis", conforme estabelecido pela Lei Brasileira de Inclusão (nº 13.146/15) (BRASIL, 2015).
- **Incentivos Governamentais:** O Senado aprovou em agosto de 2024 um projeto (PL 5.630/2023) que cria o "Selo Empresa Amiga da Pessoa Autista" e confere prioridade a essas empresas em licitações como critério de desempate (AGÊNCIA SENADO, 2024).

## 3 CONCLUSÃO

Os dados apresentados confirmam que, apesar de um robusto aparato legal, a inclusão de pessoas com deficiência e autistas no mercado de trabalho brasileiro ainda é incipiente. A distância entre o percentual de vagas preenchidas e o determinado pela Lei de Cotas, somada às altas taxas de desemprego, especialmente entre autistas, sinaliza a urgência de ações transformadoras. As barreiras não residem na falta de capacidade desses profissionais, mas sim no preconceito, na desinformação e na falta de adaptação dos processos seletivos e ambientes corporativos. A superação desses desafios exige um compromisso conjunto de empresas, governo e sociedade para converter o potencial da neurodiversidade em inovação, produtividade e, acima de tudo, em um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. **Aprovado projeto que cria Selo Empresa Amiga da Pessoa Autista.** Notícia, Brasília, DF, ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

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.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015.

EXAME. **Como a diversidade aumenta a competitividade**. Reportagem. [S. l.: s. n., s. d.].

G1. **[Título da matéria sobre adaptações para autistas no trabalho]**. Artigo. [S. l.: s. n., s. d.].

I.SOCIAL. **[Título do artigo sobre retenção de talentos PcD]**. Artigo. [S. l.: s. n., s. d.].

I.SOCIAL; CATHO. **[Título da pesquisa sobre conhecimento da Lei de Cotas]**. Pesquisa. [S. l.: s. n., s. d.].

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2022: Pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Brasília, DF: MTE, [s.d.].

PWC BRASIL. **[Título do guia sobre recrutamento de neurodivergentes]**. Guia. [S. l.: s. n., s. d.].

REVISTA AUTISMO. **[Título do artigo sobre questão sensorial ou desemprego]**. Artigo. [S. l.: s. n., s. d.].

SPECIALISTERNE BRASIL. **[Informação institucional sobre competências de autistas]**. Website. [S. l.: s. n., s. d.].

UOL ECONOMIA. **[Título da reportagem sobre desafios em processos seletivos]**. Reportagem. [S. l.: s. n., s. d.].

VAGAS.COM; TALENTO INCLUIR. **[Título da pesquisa sobre preconceito no ambiente de trabalho]**. Pesquisa. [S. l.: s. n., s. d.].

VARELLA, Drauzio. **[Título do artigo sobre características do autismo em adultos]**. Artigo. [S. l.: s. n., s. d.].

VOCÊ S/A. **[Título da matéria sobre programa do JP Morgan ou liderança de equipes neurodiversas]**. Reportagem. [S. l.: s. n., s. d.].