

# Autismo e Mercado de Trabalho

Um guia para inclusão com escuta, respeito e presença.



Falar sobre autismo e mercado de trabalho é falar sobre **direito, dignidade e possibilidades.**

Durante muito tempo, pessoas com autismo foram afastadas dos espaços profissionais — não por falta de capacidade, mas por falta de compreensão, adaptação e acolhimento.

Hoje, avançamos em leis e discussões. No entanto, ainda há um caminho importante a percorrer: transformar a inclusão em uma prática real, cotidiana e consciente.

***Este guia é um convite.  
Para compreender melhor.  
Para escutar com mais atenção.***

E para construir ambientes de trabalho onde diferentes formas de existir possam, de fato, caber.

## O que é o Autismo (TEA)?

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição do neurodesenvolvimento que acompanha a pessoa ao longo da vida. Caracteriza-se, principalmente, por diferenças na comunicação, na interação social e na forma de perceber, processar e responder ao ambiente.

Não existe um único jeito de ser uma pessoa com autismo. Cada pessoa possui características próprias, com diferentes habilidades, desafios e formas de se relacionar com o mundo.

O autismo não é uma doença. É uma forma singular de existir, perceber e se relacionar com o mundo.



# Por que precisamos falar sobre isso?

Segundo o IBGE (Censo 2022), o Brasil possui aproximadamente 2,4 milhões de pessoas com diagnóstico de autismo, o que corresponde a cerca de 1,2% da população.

No mercado de trabalho: Mais de 630 mil pessoas com deficiência estão empregadas formalmente no Brasil (MTE,2024). Mais de 90% dessas vagas estão vinculadas à Lei de Cotas.

Inclusão não é número, é presença com sentido. dignidade e pertencimento.

## Principais barreiras à inclusão no trabalho

Quais são as dificuldades para a inserção de pessoas com autismo no mundo do trabalho?

- **Processos seletivos baseados em habilidades sociais padronizadas.**
- **Comunicação subjetiva ou pouco clara.**
- **Ambientes com excesso de estímulos.**
- **Mudanças frequentes de rotina.**
- **Falta de preparo das equipes.**
- **Preconceito e desconhecimento.**

## Direitos das pessoas com autismo

A pessoa com autismo é considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais (Lei nº 12.764/2012). Tem direito à inclusão no trabalho em ambiente acessível e inclusivo (Lei nº 13.146/2015).



## Saúde mental

O trabalho está ligado à identidade, à autonomia, ao pertencimento e à autoestima. Ambientes inclusivos fortalecem a saúde mental.

Trabalhar também é uma forma de existir com reconhecimento.

Não é a pessoa que não se adapta. É o ambiente que ainda não aprendeu a incluir.

# E quais são as leis voltadas ao tema aqui no estado?

## **Lei nº 2.587/2021**

Dispõe sobre a validade por tempo indeterminado do laudo médico que atesta o Transtorno do Espectro Autista (TEA) no Estado do Amapá.

## **Lei nº 2.471/2019**

Institui a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (CIPTEA) no Estado do Amapá.

## **Lei nº 2.109/2016**

Assegura às pessoas com Transtorno do Espectro Autista o direito à meia-entrada em eventos culturais, esportivos e de lazer no Estado do Amapá.

## **Decreto nº 1.525/2017**

Regulamenta a concessão do benefício da meia-entrada para pessoas com Transtorno do Espectro Autista no Estado do Amapá.

## **Lei nº 3.259/2025**

Institui a política de conscientização sobre a importância do esporte para o desenvolvimento cognitivo e social de crianças e adolescentes com Transtorno do Espectro Autista no Estado do Amapá.

## **Lei nº 3.411/2026**

Institui a Política Estadual de Atenção Integral ao Jovem com Transtorno do Espectro Autista no Estado do Amapá.

## **Lei nº 3.422/2026**

Cria o Programa de Atenção e Atendimento ao Autista Adulto no Estado do Amapá.

**Consulta oficial das leis estaduais:**



# Inclusão na prática

Como podemos agir na rotina de trabalho para promover um ambiente mais inclusivo?

Ao interagir com alguém com autismo (em uma entrevista de emprego ou em uma reunião de equipe, por exemplo), demonstre interesse. Em vez de imaginar o que seria adequado na interação, que tal perguntar: "O que pode ser feito ou ajustado para que você se sinta confortável neste momento?"

Incluir começa quando deixamos de supor e passamos a escutar.

- **Utilizar comunicação clara e objetiva.**
- **Estruturar tarefas e rotinas.**
- **Reduzir estímulos quando possível.**
- **Preparar equipes.**
- **Criar espaços de escuta.**
- **Oferecer feedback respeitoso.**

## Frases que ajudam:

- Como você prefere receber as orientações?
- Podemos ajustar algo para facilitar?
- Vamos organizar isso juntos?

## Frases a evitar:

- Aqui todo mundo é igual.
- Isso é frescura.
- Você precisa se adaptar.
- Mas você nem parece autista.

**Inclusão não é abrir a porta.  
É garantir permanência.**

Quando ampliamos o espaço para diferentes formas de existir, toda a sociedade cresce.

### Elaboração:

Juliana Galvão - Psicóloga  
CRP 10/03645

### Revisão:

Oriana Comesanha - Psicóloga  
CRP 10/03408