



Autismo e Mercado de Trabalho: uma revisão sobre o Design como instrumento de inclusão

Autism and the Job Market: a review of Design as an instrument of inclusion

Núbia Frazão da Silva¹, Márcio J. S. Guimarães²

¹Universidade Federal do Maranhão, Mestranda, nubia.frazao@discente.ufma.br

²Universidade Federal do Maranhão, Doutor, marcio.guimaraes@ufma.br

Resumo. *Este artigo aborda os desafios enfrentados por pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no acesso e permanência no mercado de trabalho, analisando de que forma o design pode contribuir para a inclusão nesse contexto. A partir de uma revisão sistemática, articulam-se as contribuições de Antônio Bispo dos Santos, com sua epistemologia decolonial, e de Eduardo Milléo Baracat, cuja atuação jurídica foca os direitos das pessoas com deficiência. Os resultados apontam que, embora haja avanços legais, persistem barreiras como desconhecimento normativo, falta de capacitação e resistência à diversidade. Conclui-se que o design, orientado por perspectivas inclusivas e decoloniais, pode promover um ambiente laboral mais plural e acolhedor às existências autistas, rompendo com paradigmas excludentes de normalidade.*

Palavras-chave. *mercado de trabalho; inclusão; design.*

Abstract. *This article addresses the challenges faced by people with Autism Spectrum Disorder (ASD) in accessing and remaining in the job market, analyzing how design can contribute to inclusion in this context. Based on a systematic review, the article articulates the contributions of Antônio Bispo dos Santos, with his decolonial epistemology, and Eduardo Milléo Baracat, whose legal practice focuses on the rights of people with disabilities. The results indicate that, although there have been legal advances, barriers such as normative ignorance, lack of training, and resistance to diversity persist. The conclusion is that design, guided by inclusive and decolonial perspectives, can foster a more pluralistic and welcoming workplace for autistic individuals, breaking with exclusionary paradigms of normality.*

Keywords: *labor market; inclusion; design.*



1. Introdução

O mercado de trabalho comumente se expressa na valorização de corpos e mentes adaptáveis, comunicativos e produtivos, enquanto marginaliza subjetividades que não se enquadram nesses parâmetros. Nesse contexto, a exclusão de pessoas autistas do mercado de trabalho revela-se como um sintoma da colonialidade do ser (Maldonado-Torres, 2008), que define um modelo de humanidade universal e rejeita a neurodiversidade como forma legítima de existir. O campo do design inclusivo e social se alinha as políticas de inclusão e diversidade, projetando espaços, ferramentas e relações de trabalho que operam a partir das necessidades para atingir um maior público possível, independente da idade ou habilidade (2008, apud Clarkson et al., 2015, p. 235). Este artigo pretende discutir essa problemática utilizando as abordagens do design inclusivo, social e decolonial relacionando-a com as epistemologias de Nego Bispo e Baract.

A inclusão no mercado de trabalho é um direito das pessoas com deficiência e neurodivergência, garantido pela Lei n.º 12.764, de 2012, também conhecida como Lei Berenice Piana. Essa legislação reconhece, para efeitos legais, que pessoas com Transtorno do Espectro Autista - TEA têm os mesmos direitos assegurados às pessoas com deficiência. Assim, a partir deste ponto, a menção a pessoas com deficiência abrangerá também aquelas diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista-TEA.

Conforme o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - DSM-V, publicado em 2013 pela Associação Americana de Psiquiatria, o autismo é denominado Transtorno do Espectro Autista e classificado como um transtorno do neurodesenvolvimento (APA, 2014). O TEA é caracterizado por dificuldades persistentes na comunicação e na interação social, além de padrões restritivos e repetitivos de comportamento.

No contexto brasileiro, a Lei Berenice Piana estabelece, entre outros direitos, o acesso ao trabalho e aos serviços que assegurem igualdade de oportunidades. Essa legislação determina que pessoas autistas devem ser consideradas, para todos os efeitos legais, como pessoas com deficiência, permitindo, assim, a aplicação do Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei n.º 13.146/2015 (Brasil, 2015).

Apesar das garantias legais, estudos demonstram a persistência de barreiras significativas à inserção profissional dessas pessoas. Shattuck et al. (2012) identificaram que apenas 55% dos jovens adultos com TEA conseguem emprego após concluírem o ensino médio. Entre os fatores que contribuem para esse cenário estão a escassa compreensão e a falta de conscientização, tanto por parte dos empregadores quanto do público, sobre as características do autismo e suas implicações.

Considerando o papel potencial da tecnologia na superação das limitações enfrentadas por pessoas com deficiência, é pertinente refletir sobre como o design pode mediar e facilitar o acesso ao mercado de trabalho para pessoas com TEA, promovendo melhor qualidade de vida e desempenho funcional. O design, por ser de natureza



multidisciplinar possui diversas abordagens contemporâneas o que antes era historicamente vinculado à modernidade ocidental, à racionalidade funcional e à lógica de mercado, tendo desempenhado um papel central na conformação de espaços, produtos e sistemas que reproduzem formas normativas de existir uma visão hegemônica de progresso, funcionalidade e estética.

O design contemporâneo emerge como uma crítica epistemológica e política às formas que historicamente estruturaram os modos de projetar, produzir e representar o mundo. Considerando os saberes, práticas e modos de vida de povos subalternizados, abordagem esta que questiona os legados persistentes da colonialidade do poder, do saber e do ser nas estruturas sociais, não se limita à análise das consequências do colonialismo histórico, mas denuncia os modos como o colonialismo continua a operar por excluir saberes outros e perpetuam hierarquias raciais, culturais e econômicas.

2. Referencial Teórico

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, por meio da Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego das Pessoas com Deficiência, publicou, em 1983, a Recomendação n.º 159, baseada nos princípios de inclusão social e acessibilidade. Essa recomendação afirma que as pessoas com “[...] deficiência deveriam desfrutar de igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso, na manutenção e na promoção no emprego que, sempre que for possível, corresponda a sua eleição e a suas aptidões individuais” (Brasil, 2009).

Apesar dos avanços normativos e sociais relacionados à inclusão das pessoas com deficiência e neurodiversas — sejam elas neurotípicas ou neurodivergentes —, ainda há um desconhecimento significativo sobre os mecanismos e a etiologia de condições como o TEA. Essa lacuna contribui para a perpetuação do preconceito, muitas vezes alimentado pela ignorância social generalizada.

Nesse contexto, Baracat (2020, p. 43) afirma: “A inclusão social da pessoa com deficiência não se limita ao acesso ao mercado de trabalho, mas envolve uma reconfiguração das estruturas sociais e culturais, que ainda perpetuam preconceitos e barreiras à plena cidadania dessas pessoas”. Ele argumenta que incluir corpos neurodivergentes não é apenas os adaptar aos moldes existentes, mas reconstruir os próprios parâmetros do que é considerado trabalho, comunicação, tempo e produtividade. Essa perspectiva se alinha à crítica de Nego Bispo sobre a estruturação colonial do tempo — tempo linear, acelerado, produtivista — que exclui modos de vida circulares, contemplativos e não utilitários. Para as pessoas autistas, cujos ritmos e formas de interação muitas vezes não coincidem com o tempo do capital, o mercado de trabalho se mostra hostil, não por falta de capacidade, mas por uma inadequação do sistema a outras formas de existir.

A epistemologia de Nego Bispo contribui para ampliar essa crítica ao questionar não apenas os conteúdos coloniais dos saberes, mas os formatos de conhecimento impostos



pelo sistema. Para ele, a exclusão é um ato coletivo e sistêmico, que resulta da imposição de um tempo e um ritmo colonial, que valoriza a produtividade e a linearidade. As formas de existir de pessoas autistas, muitas vezes marcadas por tempos outros, por lógicas não utilitaristas e por formas singulares de comunicação, são deslegitimadas por esse sistema.

Baract (2022), por sua vez, propõe uma inclusão que não se limita à adaptação dos corpos ao sistema, mas à reestruturação do próprio sistema de design e trabalho para acolher outras epistemologias corporais e cognitivas. Essa proposta está em sintonia com o pensamento de Nego Bispo, ao exigir o reposicionamento do centro epistêmico e ontológico das práticas projetuais.

Esse princípio se articula com a ideia de pluriverso em Escobar (2018), e também com os estudos da neurodiversidade, que defendem que cérebros diferentes não são inferiores ou deficientes, mas apenas diferentes em suas formas de perceber, processar e se relacionar com o mundo.

Tal reflexão converge com a noção de “confluência”, formulada por Nego Bispo como uma energia orientada ao compartilhamento e à ampliação do ser coletivo: “A energia que está nos movendo para o compartilhamento [...]. Quando a gente confluencia, a gente não deixa de ser a gente, a gente passa a ser a gente e outra gente – a gente rende. A confluência é uma força que rende, que aumenta, que amplia” (Bispo, 2023, p. 4–5).

Identifica-se uma confluência decolonial entre os pensamentos de Baracat e Nego Bispo, enquanto ambos propõem uma crítica aos processos de exclusão estruturais que impedem a plena inclusão de pessoas com deficiência. Para que a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho ocorra de forma efetiva, são necessárias transformações estruturais que assegurem sua dignidade humana. Nesse processo, o design ocupa um papel central como agente de mediação, ao desenvolver ambientes, ferramentas e processos acessíveis que promovam a equidade e ampliam as oportunidades de trabalho.

Este estudo busca refletir sobre os desafios da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e analisar como o design pode contribuir nesse processo. Por meio de uma revisão sistemática, identificou-se uma lacuna significativa de pesquisas voltadas para essa temática, evidenciando a necessidade de ampliar o conhecimento e promover, efetivamente, a inclusão de pessoas com TEA, bem como a acessibilidade de pessoas com deficiência no âmbito laboral. Tais questões envolvem aspectos relacionados aos direitos humanos, à justiça social e ao reconhecimento da diversidade.

Apesar dos avanços legislativos, como a Lei nº 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão, que assegura direitos e estabelece cotas para pessoas com deficiência, ainda persistem obstáculos significativos que dificultam sua inserção e permanência no mercado de trabalho.

Em janeiro de 2022, a Organização Mundial da Saúde - OMS adotou a Classificação Internacional de Doenças 11 - CID-11, incorporando novas categorias e modificações relevantes. A título de exemplo, a Síndrome de Asperger passou a ser considerada uma



manifestação do TEA (Guinho, 2017), sendo o transtorno classificado conforme o nível de suporte necessário, o qual pode variar de leve a intenso.

O autismo de alto funcionamento e a Síndrome de Asperger configuram formas do TEA nas quais as pessoas apresentam, em geral, habilidades cognitivas e comunicativas mais desenvolvidas, mas ainda enfrentam dificuldades na interação social, na interpretação de normas sociais e na adaptação a ambientes novos ou complexos. Segundo Taylor e Mailick (2011), pessoas com essas características têm uma maior vulnerabilidade ao desemprego, sendo três vezes mais propensas a não se inserir no mercado de trabalho ou em atividades comunitárias diurnas quando comparadas às pessoas com TEA que apresentam deficiência intelectual.

Conforme aponta a literatura, esses desafios extrapolam as barreiras físicas, abrangendo também preconceitos culturais, estigmas sociais e a ausência de políticas públicas eficazes de inclusão: Silva (2018) enfatiza que o estigma social e a discriminação constituem obstáculos persistentes, resultando, frequentemente, em desemprego ou subemprego. Bontempo (2009) destaca que muitas dessas pessoas, mesmo possuindo formação e competências para o trabalho, enfrentam dificuldades financeiras decorrentes da exclusão, tornando-se dependentes de familiares e instituições. Entre os fatores que contribuem para esse cenário, destacam-se as dificuldades na comunicação social, na adaptação às rotinas laborais e na compreensão das expectativas sociais no ambiente de trabalho.

2.1 Mercado de Trabalho e Inclusão.

Embora a literatura e os discursos públicos frequentemente se concentrem na infância de pessoas autistas, há uma carência significativa de abordagens voltadas à vida adulta. Nesta fase, são comuns desafios como a instabilidade profissional e os altos índices de desemprego. Martins (2023, p. 103) enfatiza a invisibilidade da pessoa autista adulta, observando que, embora haja maior conhecimento e possibilidade de diagnóstico precoce na infância, muitos adultos não foram diagnosticados e, por conseguinte, não tiveram acesso a acompanhamento especializado.

Em consonância com a discussão sobre os desafios enfrentados por pessoas com deficiência e pessoas autistas no mercado de trabalho, o portal Autismo em Dia (2022) aponta que a maioria dos gestores, administradores e empresários desconhece as capacidades das pessoas com TEA. Esse desconhecimento dificulta a contratação, o desenvolvimento profissional e a socialização dessas pessoas, uma vez que não são oferecidas oportunidades compatíveis com seu potencial.

Nego Bispo, pensador e autor cujas reflexões abrangem a exclusão e o pertencimento, embora não trate especificamente do autismo, contribui significativamente para o debate. Quando afirma que “exclusão é o que acontece quando um sistema decide quem tem ou não valor, quem cabe ou não dentro de suas regras. Não é uma pessoa que se exclui; é o sistema que a expulsa” (Bispo, 2015, p. 23), ele evidencia



a lógica sistêmica de exclusão que também atinge as pessoas com deficiência. Isso ocorre especialmente quando o ambiente de trabalho é concebido sem considerar a diversidade de necessidades e habilidades, reforçando normas que marginalizam e invisibilizam.

Dessa forma, a reflexão sobre a inclusão deve contemplar tanto as barreiras estruturais quanto as culturais. A transformação social requer uma mudança paradigmática, na qual a diversidade seja reconhecida como um valor e uma fonte de resistência. A epistemologia de Nego Bispo contribui para ampliar essa crítica ao questionar não apenas os conteúdos coloniais dos saberes, mas os formatos de conhecimento impostos pelo sistema. Para ele, a exclusão é um ato coletivo e sistêmico, que resulta da imposição de um tempo e um ritmo colonial, que valoriza a produtividade e a linearidade.

Berenice Piana foi a primeira cidadã brasileira a conquistar a aprovação de uma lei por meio de iniciativa popular. Sua luta pela inclusão de seu filho resultou na promulgação da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que reconhece o Transtorno do Espectro Autista (TEA) como uma deficiência e estende às pessoas com autismo todos os direitos assegurados às pessoas com deficiência no país (AUTISMO REALIDADE, 2020). Essa legislação, conhecida como Lei Berenice Piana, estabelece, em seu artigo 2º, as diretrizes da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA, como o direito ao trabalho e à igualdade de oportunidades.

Importa destacar que a lei reconhece todas as pessoas com TEA como pessoas com deficiência para todos os efeitos legais, garantindo, assim, o acesso a políticas públicas, direitos e proteções específicas. Ainda que essas pessoas enfrentem desafios decorrentes de sua condição, possuem potencial para exercer diversas funções no mercado de trabalho, especialmente quando recebem suporte adequado, formação profissional e um ambiente acolhedor.

Entretanto, o preconceito, os estereótipos e a falta de preparo dos profissionais de recrutamento ainda constituem barreiras relevantes. Leopoldino e Coelho (2017) observam que muitas empresas mantêm atitudes excludentes e não reconhecem o potencial produtivo das pessoas com TEA, dificultando tanto sua contratação quanto sua permanência.

A ênfase no diagnóstico precoce do TEA tem contribuído para uma maior visibilidade da condição entre crianças, mas ainda é comum que pessoas adultas não tenham recebido diagnóstico, o que compromete seu acesso a tratamentos e oportunidades adequadas. Como aponta o Autismo em Dia (2022), a falta de conhecimento por parte dos empregadores sobre as capacidades das pessoas com TEA prejudica sua inserção e permanência no mercado de trabalho. A ausência de recursos adaptativos e oportunidades afeta diretamente o desenvolvimento profissional e a socialização dessas pessoas.

Mais uma vez, as reflexões de Nego Bispo (2015) iluminam o debate, ao destacar que a exclusão é promovida por sistemas que desvalorizam determinados corpos e



subjetividades. Assim, o ambiente de trabalho, quando não projetado de forma inclusiva, perpetua as desigualdades estruturais ao ignorar as especificidades das pessoas com deficiência. As formas de existir de pessoas autistas, muitas vezes marcadas por tempos outros, por lógicas não utilitaristas e por formas singulares de comunicação, são deslegitimadas por esse sistema. As atuações de figuras como Nego Bispo, Baracat e Berenice Piana inspiram a reavaliação das estratégias de inclusão e a construção de uma sociedade mais plural e equitativa.

2.2 Design, Inclusivo e Universal

Ao analisar as dificuldades enfrentadas por pessoas autistas no mercado de trabalho, torna-se evidente que há uma colonialidade do ser (MALDONADO-TORRES, 2008) que opera através da imposição de um ideal de trabalhador neurotípico, comunicativo, adaptável e produtivo nos moldes convencionais. Essa normatividade, muitas vezes naturalizada nos processos seletivos, ambientes corporativos e modelos organizacionais, age como dispositivo de exclusão, negando o direito à diferença e à singularidade neurodivergente.

O pensamento decolonial aplicado ao design, neste contexto, permite compreender que tais barreiras não são apenas sociais ou individuais, mas estão ancoradas em epistemes hegemônicas que organizam o mundo do trabalho com base em padrões excludentes. Mignolo (2007) argumenta que a decolonialidade exige um "desprendimento epistêmico", ou seja, o rompimento com essas estruturas de pensamento para que se possa conceber outras formas de convivência e produção.

Do ponto de vista projetual, isso implica repensar o próprio design dos espaços de trabalho, das ferramentas de comunicação, das interações sociais e dos processos organizacionais. Um design decolonial é aquele que reconhece o valor das múltiplas formas de existência e propõe alternativas que não buscam "incluir" os autistas em um sistema que os rejeita, mas redesenhar esse sistema para que ele seja, de fato, plural, acessível e justo. Adotar uma perspectiva decolonial no design é, portanto, uma via para desafiar o capacitismo estrutural que define o corpo e a mente "sem deficiência ou fora do espectro" como padrões de valor. Trata-se de reconhecer que a exclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho não decorre de suas limitações individuais, mas da limitação de um sistema projetado para poucos, que falha em considerar a diversidade cognitiva como um recurso e não como um obstáculo.

O design inclusivo e o design universal são duas abordagens que buscam criar soluções acessíveis e adaptáveis para um público diversificado, levando em consideração a diversidade de habilidades e necessidades das pessoas. Embora ambos compartilhem a intenção de promover maior inclusão, eles diferem em suas filosofias e na forma como abordam a experiência de design.

O design inclusivo tem como foco a criação de produtos, ambientes e experiências voltadas a grupos específicos de usuários, especialmente aqueles que tendem a ser



marginalizados ou excluídos. Parte do princípio de que serviços e artefatos devem ser acessíveis a pessoas com diferentes habilidades e necessidades, como indivíduos com deficiência, mobilidade reduzida ou, no caso do autismo, modos distintos de perceber e interagir com o ambiente. Trata-se de projetar intencionalmente para essas especificidades.

No campo da educação, por exemplo, o design inclusivo pode envolver o uso de materiais sensoriais que auxiliam na regulação emocional ou recursos de comunicação alternativa, como tablets com softwares de comunicação aumentativa. Em ambientes físicos, pode incluir sinalização visual clara, áreas de descanso com isolamento acústico ou materiais que minimizem a sobrecarga sensorial.

O design universal propõe soluções pensadas para todos, independentemente de habilidades individuais. Seu objetivo é criar produtos e espaços utilizáveis sem adaptações, beneficiando amplamente diversos perfis de usuários. Rampas de acesso, portas largas e interfaces digitais com bom contraste são exemplos que favorecem desde pessoas com deficiência até mães com carrinhos ou trabalhadores com cargas pesadas.

A principal diferença entre as abordagens está no foco: enquanto o design inclusivo parte das necessidades de grupos específicos, o design universal busca soluções amplas e generalistas. No cenário atual, o design inclusivo reconhece a diversidade humana, como a neurodiversidade, promovendo ambientes mais sensíveis e menos excludentes — por exemplo, com o uso de tecnologias assistivas ou adaptações sensoriais no ambiente de trabalho. Ambas as abordagens seguem em constante evolução, impulsionadas pelo avanço tecnológico e pela valorização crescente das múltiplas formas de existir, contribuindo para um design mais justo, acessível e humano.

3. Metodologia

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza básica, com objetivo descritivo e abordagem qualitativa, fundamentada em uma Revisão Sistemática da Literatura - RSL. Segundo Gil (2002, p. 44), a revisão sistemática consiste em “identificar, obter e consultar a bibliografia publicada em qualquer formato sobre o tema de estudo, bem como em extrair e registrar informações relevantes para o problema de pesquisa”.

A RSL foi utilizada como estratégia metodológica para examinar produções acadêmicas e científicas em língua portuguesa, inglesa e espanhola. O levantamento bibliográfico foi realizado nas seguintes bases de dados: Google Acadêmico, SciELO, Blucher, Researchgate e Research Rabbit.

Inicialmente, foram identificados 45 estudos relacionados ao tema autismo e mercado de trabalho. Em seguida, aplicaram-se critérios de inclusão e exclusão com base na leitura dos títulos e resumos, visando eliminar trabalhos não pertinentes ao objetivo da pesquisa. Após essa triagem, 9 estudos foram selecionados para leitura completa, dos quais 4 foram incluídos na análise final por atenderem aos critérios estabelecidos sobre o



mercado de trabalho e o autismo, na questão mercado de trabalho ,design e autismo não foram encontrados estudos sobre essa óptica. Por ser um tema contemporâneo ainda em construção.

Quadro 1 - Etapas do processo de Revisão Sistemática da Literatura

Etapas	Critérios
Questão da pesquisa	Apresentar uma reflexão dos desafios para a introdução de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e como o design pode contribuir nessa inserção
Euações da pesquisa	Design Inclusivo, Mercado De Trabalho, autism, inclusive design, universal design, autism.
Âmbito da pesquisa	Periódicos brasileiros de Design; Repositórios de teses e dissertações de programas brasileiros de pós-graduação em Design.
Critérios de inclusão	Estudos vinculados a grupos de pesquisa. Artigos publicados em revistas. Científicas com Qualis iguais ou acima da classificação B2, dissertações e teses disponíveis em português, inglês e espanhol.
Critérios de exclusão	Estudos não vinculados a grupos de pesquisa, dissertações ou teses.
Critérios de validação metodológica	Formulação ou replicação dos procedimentos metodológicos em âmbito de pesquisa científica; verificação dos critérios de inclusão e exclusão.
Resultados	Descrição da pesquisa, dados e conceitos identificados.
Tratamento de dados	Análise e categorização de resultados.
Critérios de exclusão	Estudos não vinculados a grupos de pesquisa, dissertações ou teses.

Fonte: Os autores

A análise abrangeu publicações dos últimos cinco anos (2019–2024), com ênfase em estudos mais recentes. Observou-se uma maior produção sobre o mercado de trabalho e autismo no ano de 2024. Os trabalhos selecionados abrangem pesquisas de campo, pesquisa-ação e estudos que envolveram o uso de tecnologias como Realidade Virtual-RV, para promover a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista - TEA no mercado de trabalho.



Quadro 2 - Revisão da Literatura

Autores/Ano	Título	Objetivo
Giulia T. Monteiro e Diana F. Adamatti/ 2019	Utilização da Realidade Virtual como ferramenta para inclusão de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho: uma revisão sistemática.	Realizar uma revisão sistemática para localizar e organizar estudos que tratem sobre a inserção de jovens adultos com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho, utilizando a RV como ferramenta de apoio, a fim de definir o que está sendo trabalhado nesta área de pesquisa.
Lucas Tomás de Azevedo Cardoso Adriana Guedes de Castilho /2024	O MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA(TEA)	Refletir sobre a dificuldade do autista em se inserir no mercado de trabalho, investigar a dificuldade de contratação dessas pessoas, descrever a visão dos gestores de RH em relação à contratação de autistas e destacar a importância dessas pessoas no mercado de trabalho.
MARTINS, Islane Archanjo Rocha; NOGUEIRA, Bernardo Gomes Barbosa; OLIVEIRA, Raquel Alecsa da Silva./2023	Os desafios da inclusão social dos autistas no mercado de trabalho brasileiro	Apresentar os direitos que os portadores desse transtorno possuem e os desafios para a sua introdução no mercado de trabalho.
Rose Dayanne /2023	CONTRACOLONIALISMO EM CONFLUÊNCIA, MIROSLAV MILOVIC E ANTÔNIO BISPO DOS SANTOS	Tecer um diálogo intertextual entre o filósofo sérvio-brasileiro Miroslav Milovic e o filósofo quilombola Antônio Bispo dos Santos.

Fonte: os autores.

Os estudos analisados evidenciam a necessidade de aprofundamento nas investigações sobre o TEA e sua relação com o mundo do trabalho e o olhar de Rose Dayanne (2023) onde tece um diálogo entre os filósofos Mioslav e Nego Bispo, servindo como estímulo para articular e prover uma discussão entre as obras de Nego Bispo e Baract. A literatura revisada aponta tanto para as barreiras estruturais enfrentadas pelas pessoas autistas quanto para as possibilidades de transformação social por meio de práticas inclusivas, com destaque para a atuação do design como mediador de acessos e oportunidades.

4. Resultados e Discussões

O design pode ser uma ferramenta estratégica para promover a inclusão social, especialmente por meio das abordagens do design inclusivo e do design universal. Ambas propõem soluções que atendam ao maior número possível de pessoas,



independentemente de suas habilidades físicas, cognitivas ou sensoriais. Isso envolve desde o desenvolvimento de tecnologias assistivas até o planejamento de ambientes de trabalho com ferramentas intuitivas, promovendo a integração de pessoas com autismo no mercado de trabalho de forma digna e produtiva.

Essa perspectiva se alinha às críticas de Nego Bispo à lógica excludente dos sistemas sociais modernos. Para o autor, “quem exclui não é uma pessoa. Quem exclui é o sistema. A exclusão é um ato sistêmico, um ato coletivo, imposto ao indivíduo.” Essa reflexão é especialmente relevante ao analisarmos as barreiras enfrentadas por pessoas autistas no mundo do trabalho. Mais do que a ausência de oportunidades, o problema está nas estruturas organizacionais baseadas em padrões neurotípicos, que ignoram diferentes formas de comunicação, convivência e produção.

Complementarmente, Baracat (2012) defende o trabalho como dimensão fundamental da cidadania e meio de inclusão social. Segundo ele, o trabalho deve ser compreendido não apenas como fonte de renda, mas como espaço de expressão, pertencimento e realização. A articulação entre a crítica sistêmica de Nego Bispo e a valorização do trabalho como potência de inclusão proposta por Baracat reforça a necessidade de repensar o papel das organizações e do design na promoção da equidade.

No plano legal, a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Lei nº 12.764/2012) garantem o direito ao trabalho em ambientes acessíveis, com adaptações razoáveis e respeito às singularidades. No entanto, a distância entre a norma e sua aplicação revela lacunas significativas. Muitas empresas ainda não compreendem que a inclusão de pessoas com deficiência, inclusive com TEA, é uma obrigação legal e ética, e não um gesto de boa vontade.

Os estudos expõem que o papel do design na inclusão de pessoas autistas no trabalho ainda é pouco explorado. Pesquisas como as de Monteiro e Adamatti (2019), Cardoso e Castilho (2024), Martins et al. (2023) e Dayanne (2023) apontam caminhos como o uso de realidade virtual, a escuta ativa de gestores e a valorização da diversidade. Contudo, também indicam falhas nos processos de recrutamento e seleção, marcados pelo despreparo para acolher e desenvolver talentos autistas.

Diante disso, o design pode atuar como ponte entre teoria e prática, entre legislação e vivência. Seu papel vai além da adaptação de espaços físicos: trata-se de transformar culturas organizacionais, questionando lógicas normativas que impõem formas únicas de ser e produzir. Inspirado pela crítica decolonial de Nego Bispo, o design pode contribuir para um mercado de trabalho mais plural, em que as subjetividades autistas sejam reconhecidas como formas legítimas e potentes de existência.

Ações como programas de formação sobre neurodiversidade, políticas institucionais com participação ativa de pessoas autistas e a valorização da escuta como ferramenta de projeto são estratégias concretas para combater a exclusão. O design, ao



incorporar essas práticas, deixa de ser apenas um instrumento técnico e passa a se constituir como agente político de transformação, promovendo equidade e justiça social.

5. Considerações Finais

As análises apresentadas evidenciam que o design, enquanto campo multidisciplinar e sensível às transformações sociais, possui um papel estratégico na promoção da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mundo do trabalho. Mais do que adaptar ferramentas e ambientes, trata-se de ressignificar processos, relações e culturas organizacionais a partir de uma perspectiva centrada na equidade, na dignidade humana e na valorização da diversidade. Nesse contexto, o design atua como elo entre teoria e prática, permitindo a materialização de políticas inclusivas que garantam autonomia, reconhecimento e pertencimento.

Ao articular os princípios do design inclusivo com as críticas sistêmicas de Nego Bispo e a defesa do trabalho como prática emancipatória proposta por Barakat, compreende-se que a exclusão não é apenas fruto da ignorância individual, mas consequência direta de um sistema normativo e padronizado que inviabiliza a multiplicidade de existências. Essa constatação exige rupturas éticas e estruturais, que só podem ser efetivadas a partir de uma mudança de mentalidade coletiva — mudança essa que o design pode e deve induzir, por meio de projetos que envolvam escuta ativa, participação dos sujeitos e foco na autonomia.

A legislação brasileira, embora avance em garantir direitos às pessoas com deficiência e autistas, ainda enfrenta entraves em sua aplicação plena, especialmente no contexto empresarial. O desconhecimento da lei, a ausência de formação adequada de equipes de RH e a resistência cultural à diversidade são fatores que mantêm o *status quo* da exclusão. Nesse cenário, o design pode atuar como ferramenta de mediação, traduzindo os princípios legais em soluções concretas e adaptadas à realidade das pessoas autistas, criando caminhos de inserções laborais mais justos e sustentáveis.

Os trabalhos analisados demonstram que, apesar da existência de algumas iniciativas promissoras, o tema ainda carece de maior aprofundamento acadêmico. A escassez de pesquisas que integrem design, inclusão e autismo no mercado de trabalho indica uma lacuna importante a ser preenchida. Há necessidade de estudos que explorem metodologias participativas, codesign e abordagens centradas no usuário como caminhos para projetar experiências mais inclusivas e eficazes. Além disso, é essencial considerar os saberes tradicionais, como os de Nego Bispo, que ampliam o horizonte da inclusão para além dos marcos normativos ocidentais.

Dessa forma, reafirma-se que o design tem o potencial de ser mais do que uma prática técnica — pode ser uma prática ética e política. Um design que escuta, acolhe, questiona estruturas e promove transformações concretas. Para isso, é fundamental



investir em pesquisas, formações interdisciplinares e políticas institucionais que coloquem a diversidade no centro do projeto. Somente assim será possível construir um mercado de trabalho verdadeiramente plural, em que pessoas com deficiência, como os autistas, possam exercer plenamente seus direitos, talentos e modos próprios de existência.

Por fim, considerando-se que existem poucas pesquisas que articulam design, autismo e mundo do trabalho, conclui-se que essa é uma área de alta relevância e ainda pouco explorada, com grande potencial para gerar impactos positivos na qualidade de vida e na independência das pessoas com TEA. Sugere-se, portanto, o aprofundamento de investigações futuras que incorporem diferentes abordagens e metodologias do design, compreendendo sua diversidade e potencial emancipador.

6. Referências

APA (American Psychiatric Association). **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais: DSM-5**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

AUTISMO EM DIA. **Google está contratando mais pessoas no espectro do autismo**. Disponível em: <https://www.autismoemdia.com.br/blog/google-autismo>. Acesso em: 15 dez. 2024.

AUTISMO E REALIDADE. **A vida adulta do autismo e o mercado de trabalho**. Disponível em: <https://autismoerealidade.org.br/2021/07/10/a-vida-adulta-do-autismo-e-o-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 15 dez. 2024.

BARACAT, Eduardo Milléo. **Trabalho da pessoa com deficiência**: estudo sobre a exclusão e inclusão social. Curitiba: Juruá, 2020.

BISPO, Antônio. **Colonização, quilombos: modos e significados**. Brasília, DF: INCTI/UnB, 2015.

BONTEMPO, T. **Sensory processing patterns in high-ability adults with autism spectrum disorders in the workplace**, 2009. Disponível em: https://central.bac-lac.gc.ca/.item?id=TC-OKQ-5523&op=pdf&app=Library&oclc_number=1032970661. Acesso em: 06 maio 2025.

BRASIL. **Decreto n.º 6.949**, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Brasília: Presidência da República, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 16 dez. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 12.764**, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Brasília: Presidência da República, 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 14 dez. 2024.



BRASIL. **Lei n.º 13.146**, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 16 dez. 2024.

QUIJANO, A. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. In: LANDER, E. (Org.). *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas*. Buenos Aires: CLACSO, 2005. p. 117-142.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUINHO, Antônio. **Pessoa no autismo: sujeito ou objeto?** Texto apresentado em reunião da Intersecção Psicanalítica do Brasil, São Paulo, v. 15, 2017.

MALDONADO-TORRES, N. **On the Coloniality of Being**. *Cultural Studies*, v. 21, n. 2-3, p. 240-270.

MARTINS, Islane Archanjo Rocha; NOGUEIRA, Bernardo Gomes Barbosa; OLIVEIRA, Raquel Alecsa da Silva. Os desafios da inclusão social dos autistas no mercado de trabalho brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 89, n. 4, p. 101–116, out./dez. 2023.

MIGNOLO, W. D. **La idea de América Latina**. Barcelona: Gedisa, 2007

SANTOS, Antônio Bispo dos. **A terra dá, a terra quer**. São Paulo: Ubu Editora; PISEAGRAMA, 2023.

SHATTUCK, P. et al. *Postsecondary education and employment among youth with an autism spectrum disorder*. **Pediatrics**, Illinois, v. 129, p. 1042–1049, 2012. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/224958489>. Acesso em: 06 maio 2025.

TAYLOR, J.; MAILICK, M. *Employment and post-secondary educational activities for young adults with autism spectrum disorders during the transition to adulthood*. **Journal of Autism and Developmental Disorders**, v. 41, p. 566–574, 2011. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/45272838>. Acesso em: 06 maio 2025.