

MULHERES AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS PARA A INCLUSÃO

Gisele Mascarelli Salgado

Pós-doutora em Direito pela USP,

Diretora jurídica da Abraça

giselemascarelli@gmail.com

Resumo:

Este trabalho tem como objetivo apresentar os desafios da inclusão, no mercado de trabalho, da mulher autista a partir da confrontação da legislação protetiva e práticas de contratação como os centros de atendimento de vagas para autistas. É objetivo secundário desse trabalho apresentar algumas peculiaridades das mulheres autistas, tanto para a busca de diagnósticos, como para o emprego. A metodologia utilizada nesse trabalho é primeiramente bibliográfica. Também se faz uma análise legislativa dos direitos das mulheres autistas e uma análise de algumas de redes que ofertam empregos à autistas. Trata-se de uma pesquisa com caráter documental e de análise qualitativa dos dados levantados. Há problemas enfrentados para a mulher autista se inserir no mercado de trabalho, como: cultura misógina, crises próprias dos autistas, mascaramento que leva ao esgotamento, assédios morais e sexuais. A legislação protetiva das mulheres autistas é bem extensa, mas ela não consegue garantir a efetivação desses direitos. Há legislações nacionais e internacionais, legislações que garantem o direito ao trabalho de pessoas com deficiência, legislações que garantem o trabalho do autista e da mulher. Analisa-se alguns sites de lugares que fazem contratação de autistas para ver como o trabalho para ver se há contratação da mulher autista. Essas redes parecem não ter diálogo com autistas para oferecer empregos inclusivos, nem que se adaptem a mulher autista. Não foram encontrados programas de proteção contra assédios para a mulher autista. Os direitos trabalhistas da C.L.T. dificilmente são garantidos, pois há muitas bolsas sem caráter empregatício e trabalhos em tempo parcial e precarizados. Apesar da proteção legal das mulheres autistas em legislações, existe uma imensa dificuldade na implantação de direitos. Os empregadores e mesmo o setor público parecem não adequar o suficiente o trabalho da mulher autista para que ela consiga a vaga e se mantenha no emprego. Isso acontece porque as próprias

mulheres autistas não são ouvidas na criação e implementação de políticas de inclusão.

Palavras-chave: Mulheres, Direito, Inclusão, Mercado de Trabalho

Introdução

Historicamente a mulher autista foi deixada de lado pelos médicos, pois não cumpria os critérios para o diagnóstico, que foi feito com base em pacientes homens (MAS, 2018). Hoje há ainda um déficit de diagnósticos de meninas e mulheres (ALMEIDA, NEVES, 2020), que irá demorar anos para ser sanado. Muitas mulheres ainda não têm seus laudos para acessar seus direitos, pois este é caro, demanda tempo e conhecimento para ser acessado. Ele se torna ainda mais difícil quando há outros marcadores da diferença, como: classe, raça, etnia e sexualidade.

Nem todas as mulheres autistas conseguem trabalhar, mesmo em trabalhos simples ou apoiados. Há muitas pessoas autistas que vivem da renda de suas famílias e algumas com benefícios governamentais. Porém, há mulheres autistas que querem trabalhar e que encontram dificuldades práticas, apesar de existir muitas leis protetivas.

Este trabalho tem como objetivos apresentar os desafios da inclusão, no mercado de trabalho, da mulher autista a partir da confrontação da legislação protetiva e práticas de contratação como os centros de atendimento de vagas para autistas. É objetivo secundário desse trabalho apresentar algumas peculiaridades das mulheres autistas, tanto para a busca de diagnósticos, como para o emprego.

A metodologia utilizada nesse trabalho é primeiramente bibliográfica. Também se faz uma análise legislativa dos direitos das mulheres autistas e uma análise de algumas de redes que ofertam empregos à autistas. Trata-se de uma pesquisa com caráter documental e de análise qualitativa dos dados levantados.

1. Problemas da mulher autista no mercado de trabalho

A mulher autista enfrenta diversos problemas no mercado de trabalho, que vai desde o processo de contratação, manutenção e efetivação. Muitos desses

problemas são diferentes dos homens autistas, por isso se justifica um olhar diferenciado. Além da questão da deficiência, também há uma exclusão por ser mulher.

Um dos primeiros desafios é encontrar um emprego que a mulher autista possa pleitear, pois os empregos adaptados geralmente tem como alvo homens autistas para trabalhar com a área de exatas e que não atenda público. Culturalmente esses não são tidos como empregos que atraem muitas mulheres. Os empregos que mulheres costumam assumir em grande número no Brasil são exatamente aqueles que precisam de uma comunicação e interação social, questões que o próprio autismo dificulta.

A mulher autista, assim como o homem, pode estar sujeita a crises e essas podem acontecer no ambiente de trabalho. Essas crises são chamadas de *meltdown*, *shutdown* e *elopement*, sendo que cada uma ocorre de um jeito. Geralmente acontecem por falta de adaptações sensoriais ou por problemas de comunicação e interação social.

Uma das questões que dificulta o trabalho para a da mulher autista é o mecanismo da camuflagem, conhecido também como *masking* ou mascaramento (SILVA ET ALL, 2024). É um mecanismo de defesa ou de sobrevivência, que é voluntário e que tem como objetivo esconder de outras pessoas os traços autistas, que poderiam levar a discriminação. Algumas mulheres autistas ao mascarar, acabam apresentando uma persona que empregadores veem como interessante e podem ter mais facilidade de conseguir emprego. Porém, como a prática sempre leva ao esgotamento, a manutenção do emprego é geralmente difícil. A mulher autista acaba não apresentando os parâmetros de uma boa trabalhadora (AYDOS, 2021).

O assédio à mulher autista é particularmente pesado em vários ambientes de trabalho, seja de colegas ou superiores. A dificuldade de entender regras sociais faz com que a mulher autista seja alvo de muitos assédios. Nesse caso é importante lembrar que esse assédio é uma forma de capacitismo, ou seja, discriminação, que é proibida no art. 88 da Lei Brasileira de Inclusão.

2. Legislação protetiva da mulher autista

A mulher autista tem como documentos legais que garantam seus direitos, tanto a legislação da pessoa com deficiência, quanto a legislação trabalhista de proteção da mulher. Sobre a questão dos direitos da pessoa com deficiência documentos legais como: a Lei 8213/91, que garante cotas na contratação de pessoas com deficiência (AYDOS, 2017), a Lei 10.089/2000, que promove a acessibilidade, o Decreto 6949/2009 que ratifica da Convenção Internacional sobre os Direitos da pessoa com deficiência, a Lei 13146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão) no capítulo IV e especificamente a Lei 12.764/2012 (Lei Berenice Piana) no artigo 3. A lei 14992/2024 busca regular a contratação do autista (REMÉDIO, 2025), destaca a obrigação da promoção de feiras de emprego e de conscientização dos empregadores e da inserção do autista no SINE (Sistema Nacional de Emprego).

A legislação trabalhista brasileira busca proteger a mulher, especialmente da mulher que se torna mãe. Assim, direitos como a licença maternidade, a estabilidade no emprego da gestante e até 5 meses após o parto, ambientes seguros, direito a amamentação, prioridade para pedir teletrabalho e também pedir férias e apoio para cuidar dos filhos estão garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (C.L.T., Decreto lei 5452/43).

Para a mulher também há a garantia, pela lei trabalhista da: igualdade salarial e benefícios para mesmo cargo e funções, não discriminação (assédio moral, assédio sexual), proibição de revista íntima, proibição de exigir exames de gravidez, dispensa para consultas médicas, emprego para vítimas de violência doméstica entre outros.

3. Centros de promoção de vagas de trabalho para autistas

Há várias redes que promovem o trabalho de pessoas com deficiência. Nem sempre empregadores gostam de contratar pessoas autistas e geralmente são as mais preteridas, dificilmente existindo vagas específicas para autistas, muito menos para mulheres autistas. Há muitos obstáculos que impedem os autistas de conseguirem vagas no mercado de trabalho:

principais obstáculos vivenciados pelas pessoas com autismo no mercado de trabalho referem-se aos seguintes fatores: gerenciamento dos processos de procura de emprego e de participação em processos seletivos; adaptação a novas rotinas e procedimentos para os empregos; domínio das demandas

sociais e de comunicação do local de trabalho; convivência com demandas sensoriais do local de trabalho; organização e planejamento; lidar com atitudes negativas e estigmas associados ao TEA; enfrentamento de desafios à saúde mental, relacionados a dificuldades no ambiente de trabalho. (TALARICO, TEIXEIRA PEREIRA, GOYOS, 2019)

Dentre essas redes destacam-se: Centro de Referência em Educação Especial, Rede de empregabilidade Inclusiva, Instituto Jô Clemente e projeto TEAcolhe. Há ainda programas de inclusão na Secretaria da pessoa com deficiência, que apresenta formação em empreendedorismo e liderança para mulheres com deficiência.

Essas redes parecem não ter diálogo com autistas para oferecer empregos inclusivos, nem que se adaptem a mulher autista. Não foram encontrados programas de proteção contra assédios para mulheres autistas. Os direitos trabalhistas da C.L.T. dificilmente são garantidos, pois há muitas bolsas sem vínculo empregatício e trabalhos em tempo parcial e precarizados.

Considerações Finais

Apesar da proteção legal das mulheres autistas em legislações, existe uma imensa dificuldade na implantação de direitos. Os empregadores e mesmo o setor público parecem não adequar o suficiente o trabalho da mulher autista para que ela consiga a vaga e se mantenha no emprego. Isso acontece porque as próprias mulheres autistas não são ouvidas nas elaborações e implantações de políticas de inclusão.

Referências:

ALMEIDA, Maíra e NEVES, Anamaria. A Popularização Diagnóstica do Autismo: uma Falsa Epidemia? *Psicologia: Ciência e Profissão* 2020 v. 40, 1-12. In: ARAÚJO, Ana Gabriela Rocha de. et all. Autismo, neurodiversidade e estigma: perspectivas políticas e de inclusão. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 27, 2023.

AYDOS, Valéria. Agência e subjetivação na gestão de pessoas com deficiência: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo. **Horizonte Antropológico**. Vol. 22, n.46, 2016.

AYDOS, Valéria. “Não é só cumprir as cotas”: uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho. **Horizonte antropológico**, Porto Alegre, v. 22, n. 46, p. 329-358, 2017.

AYDOS, Valéria. Construindo o “bom trabalhador”: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Etnográfica**, vol. 25 (2), 2021.

BASTO, Ana Teresa de Oliveira. e CEPELLOS, Vanessa Martines. Autism in organizations: perceptions and actions for inclusion from the point of view of managers. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 21, nº 1, Rio de Janeiro, 2023.

BIDART, Hozana Teixeira e SANTOS, Adrielle da Silva Santos. Autismo e mercado de trabalho: a percepção do autista sobre suas competências profissionais. **Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 21, n. 60, Set/Dez, 2021.

COSTA, Marly Marle Moraes.; FERNANDES, Paula Vanessa. Autismo, cidadania e políticas públicas: as contradições entre a igualdade formal e a igualdade material. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 13, n. 2, p.195-229, 2018.

DINIZ, Débora. **Modelo social da deficiência: a crítica feminista**. Série Anis 28, Brasília, Letras Livres, p. 1-8, julho, 2003.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência?**. Brasiliense: São Paulo, 2027.

LEOPOLDINO, Cláudio. 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:

LEOPOLDINO, Cláudio. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **Revista Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, 2017.

MELÍCIO, Rose Kelly Irene Santos da Conceição; VENDRAMETTO, Oduvaldo e Costa Neto, Pedro Luiz Oliveira. Autista no mercado de trabalho: uma comparação e mensuração da capacidade de produção de pessoas autistas versus neurotípica. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 6, 2021.

MELLO, Anahi Guedes de, e NUERNBERG, Adriano Henrique. Gênero e deficiência: interseções Gênero e deficiência: interseções e perspectivas e perspectivas. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 20(3): p. 635-655, 2012.

MELLO, Anahi Guedes de. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. **Ciência e Saúde**. Vol. 21 (10), 2016.

ORTEGA, Francisco. Autismo, deficiência e neurodiversidade. **Ciência e saúde coletiva**. 2009, N.14, p.67-77.

PRYKE-HOBBS A, ET AL. The workplace masking experiences of autistic, non autistic neurodivergent and neurotypical adults in the UK. **PLoS ONE** 18(9), 2023.

MAS, Natália Andrade. **Transtorno do Espectro Autista: história da construção de um diagnóstico**. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2018.

REMÉDIO, José Antonio. **Direitos e garantias dos autistas e das pessoas com deficiência**. Curitiba: Juruá, 3ed, 2025.

SILVA, Lídia Rafaela et all. Camuflagem social em meninas e mulheres no espectro autista sob o olhar da psicologia histórico-cultural. **XXVIII Encontro Latino Americano de Iniciação Científica, XXIV Encontro Latino Americano de Pós-Graduação e XIV Encontro de Iniciação à Docência**, Universidade do Vale do Paraíba, 2024.

TALARICO, Mariana Valente; TEIXEIRA PEREIRA, Amanda Cristina dos Santos; GOYOS, António Celso de Noronha. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial**, vol. 32, 2019, p. 1-19. Universidade Federal de Santa Maria Brasil.

VERAS, Paulo Roberto Miranda e CASTRO, Raimundo Márcio Mota de. Acesso de pessoas com autismo no mercado de trabalho. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v.7, n.10, p. 95945-95965, 2021. Disponível em:

Definição do Eixo temático prioritário: Eixo 12 - Trabalho e Direitos das pessoas com deficiência: Experiências e Intervenções nos territórios

Fonte(s) de financiamento: não se aplica

Conflito de interesses: não se aplica

Dados de submissão da pesquisa para a Plataforma Brasil/Comitê de

Ética em Pesquisa (CEP): não se aplica