

# Desafios dos autistas no mercado de trabalho

## REALIDADE BRASILEIRA

Especialistas apontam que questões como preconceito, falta de apoio e assistência adequada são algumas das barreiras que contribuem para a baixa empregabilidade de pessoas com o transtorno no país

» RAPHAELA PEIXOTO

**A**mérico Júnior, 34 anos, é voluntário na Associação Brasileira de Autismo Comportamento e Intervenção (Abraci). Em seu currículo, tem passagem como professor temporário no Instituto de Brasília (IFB) e no Centro de Educação Profissional Escola Técnica de Ceilândia (CEP ETC), além de ter estagiado no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Ele é diagnosticado com transtorno do espectro autista (TEA) nível dois de suporte e avalia que a sociedade ainda não está preparada para a inserção desses profissionais no mercado.

“No que tange ao mercado de trabalho para autistas, falta muita compreensão das pessoas e uma estrutura melhor para que elas possam ser apoiadas e aprender o ofício. Não que nós, com o tempo, não consigamos ter uma desenvoltura suficiente para trabalhar como os outros, mas, principalmente no início, precisamos de apoio e compreensão nas soft skills — conjunto de habilidades ligadas ao comportamento e à interação social —, que é onde eu mais desenvolvia problemas na hora de trabalhar”, afirma Américo.

A inserção de autistas no ambiente corporativo é assegurada pela Lei 12.764/2012, conhecida como Lei Berenice Piana, que formalizou o reconhecimento dos indivíduos com TEA como pessoas com deficiência (PcD). Essa legislação visa, entre outros aspectos, assegurar que esse grupo tenha acesso a direitos fundamentais, como saúde, educação e oportunidades no mercado de trabalho, atribuindo ao poder

público o dever de: fornecer informações sobre o transtorno e suas implicações; promover a formação e capacitação de profissionais que atendem pessoas com autismo; e incentivar a investigação científica, priorizando estudos relacionados ao transtorno.

Os direitos de profissionais com TEA também são garantidos pela Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (Lei 8.213/1991), que determina reservas para empregar pessoas com deficiência de acordo com a quantidade de funcionários: de 100 a 200 empregados, a proporção legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; e de 501 a 1.000, de 4%. As empresas com mais de 1.001 funcionários devem reservar 5% das vagas para esse grupo e a contratação de profissionais com TEA é opcional para empresas com menos de 100 funcionários. As multas para organizações que descumprirem a legislação podem chegar a R\$ 228 mil.

## Direitos

Publicada no *Diário Oficial da União* de 4 de outubro, a Lei 14.992/2024 define regras para estimular a contratação, como empregado, aprendiz ou estagiário, de pessoas com TEA. A matéria teve origem no Projeto de Lei (PL) 5.813/2023 e prevê que a União deverá incorporar ao Sistema Nacional do Emprego (Sine) os dados do Sistema Nacional de Cadastro da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (SisTEA). Além de ações de sensibilização, essa integração visa facilitar a intermediação de oportunidades de trabalho e contratos de aprendizagem, que têm duração de até dois anos.

Em relação aos estágios, foi retirada a obrigatoriedade de agentes de integração entre escolas e empresas darem

Nas experiências profissionais, Américo Jr., 34, ressalta a importância de apoio e compreensão, principalmente, no início