



Entre máscaras e desafios: mulheres com TEA no mercado de trabalho

Between Masks and Challenges: Women with ASD in the Workplace

Carolina Cristo Simões¹

João Paulo Martins²

¹Discente do curso de Psicologia das Faculdades Integradas de Bauru – FIB

² Orientador e Docente do curso de Psicologia das Faculdades Integradas de Bauru – FIB

Resumo

Este trabalho investigou os desafios enfrentados por mulheres cisgênero e trans com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, articulando análises qualitativas e quantitativas para compreender como fatores comunicacionais, sensoriais, sociais e organizacionais influenciam sua inclusão, permanência e desenvolvimento profissional. A análise dos questionários revelou dificuldades recorrentes relacionadas à falta de clareza nas orientações, sobrecarga sensorial, pressão por produtividade e invalidação de suas necessidades. Tais elementos indicam um padrão estrutural de barreiras que ultrapassam as características individuais e refletem falhas organizacionais, diagnósticas e sociais. A discussão teórica evidenciou que o mascaramento, ainda que não nomeado explicitamente pelas participantes, atua como mecanismo central na trajetória dessas mulheres, contribuindo para o atraso diagnóstico, o desgaste emocional e limitações em sua participação laboral. Os achados demonstram consonância com estudos internacionais que descrevem o impacto de ambientes imprevisíveis, práticas comunicacionais inadequadas e ausência de suporte institucional sobre a saúde mental e o desempenho de pessoas autistas. O trabalho aponta para a necessidade de ambientes laborais que priorizem previsibilidade, comunicação objetiva, suporte sensorial e políticas inclusivas sensíveis às especificidades de gênero. Conclui-se que promover a inclusão de mulheres com TEA exige transformações estruturais e epistemológicas profundas, capazes de legitimar suas experiências e assegurar condições dignas de participação e desenvolvimento profissional.

Palavras-chave: Transtorno do Espectro Autista; Mulheres com TEA; Mascaramento; Mercado de Trabalho; Inclusão.

Abstract

This study investigated the challenges faced by cisgender and transgender women with Autism Spectrum Disorder (ASD) in the workplace, integrating qualitative and quantitative analyses to understand how communicational, sensory, social, and organizational factors influence their inclusion, permanence, and professional development. The analysis of the questionnaires revealed recurring difficulties related to lack of clarity in instructions, sensory overload, productivity pressure, and invalidation of their needs. These findings indicate a structural pattern of barriers that go beyond individual characteristics and reflect organizational, diagnostic, and social shortcomings. The theoretical discussion highlighted that masking, although not explicitly named by participants, operates as a central mechanism in their trajectories, contributing to delayed diagnosis, emotional exhaustion, and limitations in their work participation. The results align with international studies describing how unpredictable environments, inadequate communication practices, and the absence of institutional support negatively affect the well-being and performance of autistic individuals. The study emphasizes the need for workplaces that prioritize predictability, objective communication, sensory support, and inclusive policies sensitive to gender-specific experiences. It concludes that promoting the inclusion of women with ASD requires deep structural and epistemological transformations capable of legitimizing their experiences and ensuring dignified conditions for participation and professional development.

Keywords: Autism Spectrum Disorder; Women with ASD; Masking; Workplace; Inclusion.

INTRODUÇÃO

A concepção de saúde evoluiu substancialmente ao longo dos anos. Inicialmente, a saúde era associada apenas à ausência de doenças. No entanto, desde 1948, a Organização Mundial da Saúde (OMS) definiu a saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de enfermidades (Serge; Ferraz, 1997; WHO, 2022). Embora essa definição represente um ideal, alcançá-la é um desafio constante em um mundo marcado por desigualdades sociais e adversidades.

De modo similar, a compreensão sobre o Transtorno do Espectro Autista (TEA) também passou por profundas transformações ao longo do tempo. Atualmente, o TEA é reconhecido como um transtorno do neurodesenvolvimento que se manifesta por meio de ampla variedade de sintomas e características (APA, 2013; WHO, 2022).

O termo “autismo” surgiu inicialmente em 1911, com Eugen Bleuler, que o utilizou para descrever certos sintomas de transtornos dissociativos, sem, contudo,

considerá-lo uma condição independente (Dobvab; Zucker, 2017). Foi apenas com os estudos de Leo Kanner (1943) e Hans Asperger (1944) que o TEA passou a ser compreendido como uma condição distinta das cisões psíquicas, dando início a uma nova perspectiva diagnóstica.

Com o avanço da ciência, a compreensão sobre o TEA se expandiu. Atualmente, os critérios diagnósticos descritos no DSM-5-TR incluem déficits persistentes na comunicação e interação social, e padrões restritos e repetitivos de comportamentos, interesses ou atividades, manifestando-se desde a primeira infância e interferindo significativamente no funcionamento do indivíduo (APA, 2013). De forma complementar, a CID-11, publicada pela OMS, também reconhece o TEA como uma condição do neurodesenvolvimento, caracterizada por dificuldade na interação social recíproca, na comunicação verbal e não verbal, e por comportamentos repetitivos e interesses restritos (WHO, 2022). O reconhecimento do TEA como uma deficiência proporcionou a criação de direitos legais voltados à inclusão, como é o caso da Lei Berenice Piana (Lei nº 12.764/2012), que institui a Política Nacional de proteção dos Direitos da pessoa com Transtorno do Espectro Autista, assegurando apoio e inclusão social (Brasil, 2012).

No que tange às pessoas com TEA, segundo Lord *et al.* (2018), embora existam critérios diagnósticos, há que se considerar que cada pessoa dentro do espectro é única. Isso porque, cada uma tem suas experiências e formas de vida, e as mudanças podem ser distintas de uma pessoa para a outra, ou, ainda, de um grupo para o outro. É nesse contexto de atenção às peculiaridades que surge a necessidade de maior enfoque ao público feminino.

A invisibilidade das mulheres com TEA começa muitas vezes na infância, quando suas manifestações comportamentais são interpretadas como timidez ou sensibilidade excessiva, em vez de sinais de um transtorno do espectro autista. Essa interpretação equivocada é agravada por uma cultura diagnóstica que ainda privilegia padrões de comportamento observados majoritariamente em meninos. Como resultado, é comum que essas mulheres recebam uma série de diagnósticos imprecisos ao longo da vida como ansiedade, depressão ou transtornos de personalidade, até que o TEA seja finalmente identificado. Esse caminho de subdetecção compromete o acesso precoce a apoios e acarreta prejuízos emocionais

profundos, especialmente quando essas mulheres ingressam no mercado de trabalho e se deparam com exigências sociais e comunicacionais que agravam seu sofrimento psíquico (Hervas, 2022).

Nessa perspectiva, essas mulheres enfrentam desafios que transcendem as características do transtorno, incluindo normas de gênero e expectativas sociais que dificultam ainda mais o reconhecimento de seus sintomas (Marfinati; Abrão, 2014; Lara; 2012), surgindo-se, então, a figura do mascaramento.

Nas pesquisas sobre o TEA, ainda há uma lacuna significativa no entendimento sobre como o transtorno se manifesta em mulheres adultas. Estudos recentes destacam que as mulheres com TEA tendem a apresentar características clínicas distintas em comparação aos homens, frequentemente mascarando seus sintomas para se adaptar às expectativas sociais (Bargiela; Steward; Mandy, 2016). Essa camuflagem, embora possa facilitar a inserção em determinados contextos sociais e profissionais, contribui para atrasos no diagnóstico e para desafios específicos no ambiente de trabalho, onde questões como sobrecarga sensorial, exigências sociais, impactos emocionais e discriminação de gênero tornam-se ainda mais complexas (Ochoa-Lubinoff; Makol; Dillon, 2023).

Assim, estudos sobre esse tema têm relevância tanto social quanto acadêmica, uma vez que a presença de mulheres com TEA no ambiente de trabalho ainda é palco de pouco debate. O histórico de diagnósticos baseados predominantemente em estudos com homens contribui para a invisibilização feminina dentro do espectro (Joseph; Soorya; Thurm, 2016). Além disso, desde a infância, mulheres são frequentemente incentivadas a se adequar a padrões sociais, o que favorece o mascaramento dos sintomas e dificulta a identificação do TEA (Canguilhem, 2009).

Diante desse contexto e da necessidade premente de aprofundar o conhecimento sobre a vivência feminina no espectro, o objetivo deste trabalho é compreender os desafios enfrentados por mulheres com TEA no mercado de trabalho, investigando o suporte laboral disponível e as barreiras que dificultam sua inserção, permanência e desenvolvimento nesse contexto. Para além disso, a presente pesquisa busca dar visibilidade às experiências dessas mulheres, contribuindo para a

construção de ambientes laborais mais inclusivos e conscientes de suas potencialidades e desafios. No campo acadêmico, amplia-se o entendimento sobre o TEA sob a perspectiva feminina, ainda pouco explorada, abrindo caminho para novas abordagens interdisciplinares em áreas como psicologia, educação e direitos humanos. Portanto, este trabalho visa preencher uma lacuna importante no debate sobre o TEA e o mercado de trabalho, promovendo representatividade, conhecimento e estratégias mais eficazes de inclusão profissional.

MATERIAIS E MÉTODOS

Coleta de Dados

A presente pesquisa caracteriza-se por uma abordagem quali-quantitativa (qualiquanti), de natureza descritiva e exploratória. O estudo tem por objetivo analisar as percepções de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, a partir da reinterpretação de dados previamente coletados, utilizando tanto procedimentos estatísticos quanto análises interpretativas.

Os dados foram obtidos a partir de 75 questionários respondidos por diferentes pessoas com TEA, cujo critério de inclusão é ter mais de 18 anos, estar empregado (ou ter trabalhado por, no mínimo, um ano), ter o diagnóstico de TEA e se considerar do gênero feminino. A pesquisa principal, na qual foram coletados os dados trabalhados no presente trabalho, foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa sob o parecer CAAE 67890823.8.0000.5423, que tem como título “Transtorno do Espectro Autista: aspectos concernentes ao mercado de trabalho, vivências organizacionais e inclusão”, e obedeceu aos preceitos da Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. Desta forma, o acesso aos dados foi restrito às transcrições e planilhas anonimizadas, garantindo-se o sigilo, a confidencialidade e o respeito à identidade dos participantes.

Procedimentos Metodológicos – Análise dos Dados

A análise foi conduzida em três etapas complementares:

1. Tratamento Quantitativo dos Dados: esta etapa foi realizada com o uso do software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). As variáveis

previamente tabuladas (tempo de atuação, tipo de empresa e experiências com contratação de pessoas com deficiência) foram analisadas por meio de estatística descritiva. Em casos de viabilidade, foram aplicados testes de associação ou correlação para explorar relações entre variáveis (por exemplo: experiência prévia e percepção de facilidade na inclusão).

2. **Análise Qualitativa Interpretativa:** Os questionários foram analisados com base na Análise de Conteúdo, conforme proposta por Bardin (2011). As falas foram organizadas por códigos temáticos (*a priori* ou emergentes), com posterior categorização e interpretação das unidades de sentido. Essa etapa buscou compreender os significados atribuídos à experiência com a inclusão de pessoas com TEA, suas barreiras percebidas, estratégias e posicionamentos subjetivos. As interpretações dos dados foram feitas com o auxílio do software da OpenAI ChatGPT 5.0, sendo posteriormente revisadas pelos autores.
3. **Integração dos Resultados:** Os dados quantitativos e qualitativos foram apresentados em diálogo, permitindo compreender não apenas o “quanto” e “com que frequência” certos elementos ocorreram, mas também “como” são experienciados e significados no contexto organizacional.

RESULTADOS

A amostra deste estudo contou com 75 participantes que se identificaram como mulheres cisgênero ou mulheres trans com diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA). Com base nesse recorte, foram realizadas análises quantitativas e categorias temáticas das respostas, visando compreender as principais dificuldades e adaptações necessárias no ambiente de trabalho.

Resultados quantitativos

Entre os casos analisados, 33,3% das participantes relataram desconforto em relação à forma como as orientações laborais são transmitidas, destacando problemas como falta de objetividade, alterações nas instruções sem comunicação prévia e ausência de registros escritos. Quanto à ocorrência de crises no ambiente profissional, 36% afirmaram já ter passado por episódios desse tipo, frequentemente associados à sobrecarga sensorial e à pressão por prazos e demandas concorrentes.

Esses dados evidenciam que uma parcela significativa das participantes enfrenta desafios que ultrapassam aspectos técnicos ou operacionais, englobando dimensões comunicacionais, organizacionais e relacionais.

Análise categorial temática

A análise das respostas abertas revelou quatro eixos temáticos principais, descritos a seguir, acompanhados de exemplos ilustrativos extraídos diretamente dos relatos das participantes.

1. Pressão e Sobrecarga (34,7% das respostas)

Refere-se ao acúmulo de tarefas, prazos apertados e frequentes mudanças nas prioridades, fatores que provocam estresse constante e dificultam a autorregulação emocional, contribuindo para a manifestação de crises.

Exemplos de relatos:

“A minha dificuldade maior é com os processos... prazos e cobranças constantes.”

“Espaço livre é uma das minhas maiores dificuldades no trabalho (quando fica tudo solto e sem sequência).”

“O cenário do diagnóstico é muito novo... ainda estou aprendendo a lidar com as exigências sem me sobrecarregar.”

“Trabalhar sob pressão me deixa à beira da crise, especialmente quando mudam tudo na última hora.”

“Quando tenho várias tarefas diferentes para entregar no mesmo dia, minha cabeça não consegue acompanhar.”

2. Comunicação e Clareza (29,3% das respostas)

Abrange relatos sobre instruções vagas, ausência de comunicação escrita e pouca objetividade na transmissão das tarefas. A falta de padronização na comunicação aumenta a ambiguidade e a sobrecarga cognitiva.

Exemplos de relatos:

“Sim, por não serem muito diretos ou objetivos.”

“Preferia que fosse por escrito.”

“A compreensão do que é ser autista é muito vaga nas empresas; falta clareza nas orientações.”

“Muitas vezes recebo uma ordem, começo a fazer e depois dizem que mudou, mas ninguém avisou oficialmente.”

“Se não recebo instruções escritas, acabo esquecendo detalhes e sou cobrada por isso.”

3. Sensibilidade Sensorial (24% das respostas)

Refere-se às dificuldades relacionadas à iluminação intensa, ruídos constantes e movimentação excessiva no espaço de trabalho, elementos que servem como gatilhos para crises.

Exemplos de relatos:

“Luzes brancas fluorescentes são o inferno na terra para mim.”

“A minha dificuldade maior é com os processos sensoriais do ambiente.”

“Barulhos e movimentação me desorganizam.”

“O som alto do setor me deixa em estado de alerta o tempo todo.”

“Tive de pedir para mudar de lugar porque a luz e o barulho me faziam ter dores de cabeça.”

4. Validação e Inclusão (20% das respostas)

Compreende relatos de invalidação da condição autista, falta de compreensão por parte de colegas e gestores e experiências de desrespeito. Tais fatores enfraquecem o sentimento de pertencimento e dificultam a solicitação de adaptações.

Exemplos de relatos:

“A invalidação do autista começa pelos médicos e segue no trabalho.”

“A compreensão do que é ser autista é muito vaga nas empresas.”

“Faltou respeito e entendimento por parte da equipe/gestão.”

“Quando peço adaptação, dizem que estou inventando problemas.”

“Já ouvi de colega que ‘se eu não consigo trabalhar igual aos outros, talvez este não seja meu lugar’.”

Integração dos resultados

Os dados quantitativos indicam que aproximadamente um terço das participantes expressou desconforto com as orientações recebidas, enquanto mais de um terço passou por crises no ambiente de trabalho. Já as análises qualitativas sugerem que esses eventos não ocorrem isoladamente, mas são parte de um contexto marcado por pressão organizacional, falhas comunicacionais, sobrecarga sensorial e falta de validação social.

Essa integração aponta que, para mulheres cisgênero e trans com TEA, a permanência e estabilidade no mercado de trabalho dependem não apenas das qualificações individuais, mas também da existência de ambientes organizacionais previsíveis, com comunicação clara, adaptações sensoriais adequadas e cultura inclusiva. No grupo pesquisado, composto por 74 mulheres cis e 1 mulher trans, observa-se que essas necessidades são recorrentes e independem da identidade de gênero, reforçando a importância de práticas institucionais que considerem a diversidade dentro do próprio espectro.

DISCUSSÃO

Os resultados desta pesquisa, somados à revisão dos estudos recentes, revelam que a trajetória de mulheres com Transtorno do Espectro Autista (TEA) é marcada por um ciclo contínuo de invisibilidade, sobrecarga emocional e exclusão social e profissional, que se inicia no diagnóstico tardio e se estende à vida adulta e ao mercado de trabalho. A análise integrada dos dados empíricos e das referências

teóricas confirma que o mascaramento, estratégia usada por muitas mulheres para se adequar às normas neurotípicas, constitui um dos principais fatores de atraso no diagnóstico, sofrimento psicológico e esgotamento ocupacional.

Os maiores achados na literatura se referem às concepções sobre o *masking*. Embora os resultados deste estudo não tragam relatos explícitos e frequentes sobre esse fenômeno, as pesquisas recentes evidenciam que o mascaramento constitui um eixo central na compreensão da experiência feminina no TEA. A predominância desse tema na literatura ocorre porque a camuflagem atua de maneira silenciosa, automática e profundamente internalizada, o que faz com que muitas mulheres não a identifiquem ou nomeiem diretamente, mesmo quando vivenciam seus efeitos no cotidiano.

Dessa forma, o *masking* funciona como um mecanismo estrutural que antecede e molda várias das dificuldades relatadas pelas participantes deste estudo, como sobrecarga, crises no trabalho, falhas comunicacionais e sentimentos de insuficiência. Assim, ainda que o mascaramento não tenha sido mencionado de forma explícita pelas respondentes, seus resultados dialogam com as implicações práticas da camuflagem descritas pelos estudos teóricos e empíricos, o que justifica a centralidade desse conceito na discussão.

O estudo de Hull *et al.* (2024), “A camuflagem prevê a idade do diagnóstico de autismo? Uma comparação entre homens e mulheres com autismo”, oferece uma base empírica decisiva para compreender como a camuflagem interfere diretamente na idade de diagnóstico e nas oportunidades de intervenção precoce. A pesquisa demonstra que mulheres com maiores índices de camuflagem tendem a receber o diagnóstico significativamente mais tarde do que os homens, o que as expõem a longos períodos de incompreensão e autocrítica. Esse achado consolida o que estudos anteriores, de caráter qualitativo, já sugerem: a camuflagem é uma ferramenta adaptativa que permite a inclusão superficial, mas cobra um alto custo psíquico e existencial.

Essa dinâmica de adaptação forçada e ocultamento de traços do TEA se manifesta também nos espaços de trabalho, como demonstram Tomczak *et al.* (2023) e Davies *et al.* (2024). O primeiro estudo, ao aplicar a “Teoria das Demandas e

Recursos do Trabalho (JD-R)”, revela de maneira detalhada como mulheres com TEA enfrentam demandas sociais e emocionais elevadas sem recursos adequados de apoio institucional, o que favorece o esgotamento ocupacional. Segundo Tomczak *et al.* (2023), o modelo JD-R indica que o *burnout* ocorre quando as exigências do trabalho superam de forma contínua os recursos disponíveis para manejá-las. No caso das mulheres autistas, essas demandas incluem vigilância social constante, necessidade de interpretar nuances comunicativas ambíguas, exigência de flexibilidade cognitiva em ambientes imprevisíveis e pressão para manter comportamentos socialmente esperados. Ao mesmo tempo, os recursos que poderiam equilibrar esse cenário, como comunicação estruturada, previsibilidade nas atividades, suporte sensorial, feedback claro e gestores capacitados, são escassos ou inexistentes. Como consequência, forma-se um descompasso estrutural entre o que o trabalho exige e o que o ambiente oferece, gerando ciclos de exaustão, redução de desempenho e sensação persistente de inadequação.

Davies *et al.* (2024), por sua vez, apontam que o sucesso profissional, para pessoas autistas, não se define pela produtividade, mas pela estabilidade, segurança emocional e sentido, dimensões raramente consideradas pelas estruturas de trabalho tradicionais. Esses achados evidenciam que o sofrimento ocupacional não decorre de dificuldades individuais, mas da forma como o ambiente falha em oferecer suporte compatível com as necessidades neurodivergentes.

A relação entre camuflagem e sobrecarga emocional ganha ainda mais profundidade quando relacionada às descobertas de Bērziņa, Pavlova e Ozola (2023), que analisam o dilema do “contar ou não contar” o diagnóstico no ambiente de trabalho. O medo de revelar o TEA por receio de estigmatização leva muitas mulheres a manter o mascaramento constante, o que prolonga o sofrimento e reduz as chances de receberem suporte adequado. A camuflagem, portanto, emerge como um duplo movimento: ela facilita a aceitação superficial, mas reforça a solidão identitária e a culpabilização individual diante de dificuldades que, na verdade, são estruturais.

Zheng *et al.* (2023) ampliam essa análise ao evidenciar que pessoas com TEA frequentemente atribuem demissões e fracassos profissionais a causas internas, mesmo quando a origem do problema está na falta de acessibilidade e compreensão das empresas. Essa culpa assumida ecoa o que o artigo de Hull *et al.* (2024)

identificaram como consequência direta da camuflagem prolongada, uma internalização da ideia de que “falhar” é uma responsabilidade pessoal, e não resultado de um ambiente social inóspito.

Os resultados deste trabalho também dialogam com essas descrições, ao evidenciar que as dificuldades vivenciadas pelas participantes não se restringem a fatores individuais, mas refletem justamente a combinação entre demandas excessivas, ausência de suporte e falhas estruturais nos ambientes de trabalho. O fato de 33,3% das mulheres relatarem problemas relacionados à falta de clareza nas orientações e 36% mencionarem episódios de crise no ambiente laboral indica que a sobrecarga emocional e a insegurança comunicacional operam como gatilhos cotidianos de esgotamento, tal como sugerido pela literatura sobre camuflagem e culpa assumida.

As categorias qualitativas reforçam essa tendência ao evidenciar que pressão por produtividade, mudanças constantes sem aviso, ruídos, luzes intensas e invalidação da condição autista constituem fatores que alimentam a sensação de fracasso pessoal descrita por Zheng *et al.* (2023). Desse modo, ainda que as participantes nem sempre nomeiem explicitamente o *masking*, seus relatos mostram que vivenciam na prática os efeitos de sistemas organizacionais que ignoram necessidades neurodivergentes, o que confirma a ideia de que o sofrimento ocupacional decorre muito mais da inadequação do ambiente do que de limitações intrínsecas ao TEA.

A sobreposição desses processos, camuflagem, culpa assumida e esgotamento, constitui o que pode ser entendido como um circuito de exclusão silenciosa. Ele começa na infância, quando meninas com TEA são socialmente treinadas para “se comportar bem”, “ser educadas” e “imitar comportamentos socialmente adequados” (Mandy *et al.*, 2018), e culmina na vida adulta, quando essas mesmas mulheres enfrentam dificuldades para sustentar um emprego ou manter a saúde mental. O estudo de Hull *et al.* (2024) reforça empiricamente essa sequência, as mulheres com maior uso de estratégias de camuflagem são as que mais tardam a ser diagnosticadas e, portanto, as que menos acesso têm a redes de apoio, acolhimento psicológico e políticas inclusivas.

No contexto laboral, essa exclusão se torna particularmente evidente. Pesquisas de Remington e Pellicano (2019) e Szulc *et al.* (2023) demonstram que a ausência de adaptações e suporte resulta em rotatividade e demissões recorrentes, enquanto programas de mentoria, ajustes sensoriais e ambientes previsíveis aumentam o bem-estar e reduzem o *burnout*. No entanto, como revelam Zheng *et al.* (2023), ainda prevalece a ideia de que a responsabilidade pela adaptação é do indivíduo com TEA, visão que perpetua desigualdades e ignora o papel das instituições.

A camuflagem, quando interpretada à luz das teorias de gênero e da psicologia social, adquire uma dimensão ainda mais complexa. Segundo Hull, Lai e Mandy (2020), o mascaramento entre mulheres com TEA não é apenas uma estratégia de sobrevivência, mas uma resposta a expectativas sociais que exigem empatia, expressividade e conformidade emocional, traços culturalmente femininos. Essa pressão para parecer “neurotípica” se traduz em desgaste emocional crônico, ansiedade e, em muitos casos, em adoecimento psíquico grave.

O conjunto dos estudos analisados, qualitativos e quantitativos, reforça uma conclusão inequívoca: a exclusão das mulheres com Transtorno do Espectro Autista não decorre de déficits individuais, mas de estruturas sociais, discursivas e institucionais que falham sistematicamente em reconhecer suas formas próprias de se comunicar e existir no mundo. O diagnóstico tardio, nesse contexto, ultrapassa a dimensão clínica e se constitui como um marcador de injustiça epistemológica e social, revelando como os saberes e práticas sobre o autismo foram historicamente construídos a partir de um referencial masculino e neurotípico de normalidade. Assim, as experiências femininas do espectro acabam sendo lidas como “atípicas demais para o feminino” e “sutis demais para o TEA”, caindo em um vácuo interpretativo em que o sofrimento é deslegitimado.

Essa lacuna epistêmica, na qual os modos de expressão emocional, comunicacional e sensorial das mulheres com TEA são sistematicamente invisibilizados, reproduz o que Fricker (2007) denomina injustiça hermenêutica: uma falha coletiva de compreensão que impede certos grupos de serem plenamente reconhecidos como sujeitos de conhecimento sobre si mesmos. No campo clínico e organizacional, isso se manifesta por meio de avaliações e políticas que tratam o

autismo como uma condição universal, ignorando as especificidades de gênero e de contexto que modulam sua expressão. O resultado é um processo de silenciamento institucional, no qual mulheres com TEA precisam se adaptar, mascarar e traduzir suas experiências para caber em categorias e expectativas produzidas por outros, processo que as distancia tanto do diagnóstico precoce quanto do pertencimento social.

Diante disso, os resultados do presente trabalho apontam para a necessidade urgente de mudanças nos processos diagnósticos, formativos e organizacionais. É imprescindível que profissionais da saúde, educação e gestão de pessoas reconheçam os sinais sutis de camuflagem e desenvolvam abordagens sensíveis ao gênero. Da mesma forma, ambientes laborais precisam abandonar a lógica produtivista e adotar modelos de inclusão relacional, centrados na escuta, na previsibilidade e na valorização das diferenças cognitivas.

Portanto, a integração entre os artigos científicos demonstra que a trajetória das mulheres com TEA é atravessada por camadas sucessivas de invisibilidade, que se manifestam desde o diagnóstico até o cotidiano profissional. Romper esse ciclo exige o reconhecimento da camuflagem como um mecanismo de sobrevivência, mas também como um sinal de sofrimento psíquico e de um ambiente social inadequado. A inclusão real só se concretiza quando o mundo deixa de exigir que essas mulheres escondam quem são, e passa a lhes oferecer espaço para existir plenamente, com suas diferenças, suas potências e sua autenticidade.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo compreender os desafios enfrentados por mulheres cisgênero e trans com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, analisando as barreiras estruturais que atravessam suas vivências profissionais e investigando, de forma integrada, como fatores sociais, comunicacionais e organizacionais interferem na inclusão e permanência dessas mulheres no ambiente laboral. A partir da análise quali-quantitativa realizada, foi possível observar que suas experiências profissionais são marcadas por um padrão consistente de invisibilidade, sobrecarga emocional e inadequações institucionais que

refletem não apenas características individuais, mas, sobretudo, limitações estruturais presentes nas organizações.

Os dados quantitativos mostraram que 33,3% das participantes relataram dificuldades relacionadas à falta de clareza nas orientações e 36% vivenciaram crises no ambiente de trabalho, evidenciando que as demandas comunicacionais, sensoriais e emocionais se constituem como barreiras concretas à permanência no emprego. As análises qualitativas reforçaram esse panorama, indicando que pressão por produtividade, imprevisibilidade nas tarefas, estímulos sensoriais intensos e invalidação das características associadas ao TEA são fatores persistentes no cotidiano laboral dessas mulheres. Esses achados dialogam diretamente com a literatura recente, que aponta que a experiência feminina no espectro é atravessada por lacunas diagnósticas, camuflagem social e ausência de suporte institucional adequado.

A discussão teórica revelou que o mascaramento constitui elemento central na trajetória das mulheres com TEA, atuando como mecanismo de adaptação às normas sociais neurotípicas, mas também como fator de adoecimento, atraso diagnóstico e esgotamento ocupacional. Embora a presente pesquisa não tenha identificado relatos explícitos de *masking* por parte das participantes, seus efeitos se manifestam nos dados por meio de dificuldades comunicacionais, crises, insegurança interpessoal e sensação de insuficiência. Portanto, ao integrar os dados coletados com a literatura, fica evidente que o mascaramento opera de maneira silenciosa e estrutural, influenciando tanto o percurso profissional quanto a saúde mental dessas mulheres.

A partir desses resultados, torna-se claro que os desafios enfrentados não são consequência de déficits individuais, mas de falhas sistêmicas nos ambientes de trabalho, nas práticas diagnósticas e nos modelos de gestão, que permanecem centrados em padrões masculinos e neurotípicos de comportamento. As dificuldades relatadas pelas participantes confirmam que ambientes laborais pouco previsíveis, ruidosos, desorganizados e sem comunicação objetiva potencializam crises e geram rotatividade, reforçando o que diversos estudos internacionais vêm apontando sobre a inadequação das práticas organizacionais às necessidades neurodivergentes. Tomczak et al. (2023), por exemplo, demonstram que a ausência de previsibilidade e

a sobrecarga de demandas sociais elevam drasticamente o risco de *burnout* entre trabalhadores com TEA, especialmente mulheres. Da mesma forma, Remington e Pellicano (2019) evidenciaram que a falta de supervisão estruturada e de tarefas claramente definidas leva pessoas com TEA graduados a experiências de frustração e abandono precoce de programas de estágio. Já Szulc *et al.* (2023) identificaram que a falta de adaptações sensoriais básicas, como controle de ruído e iluminação adequada, constitui um dos principais fatores de sofrimento cotidiano para funcionários com TEA, corroborando os relatos desta pesquisa sobre crises desencadeadas por estímulos ambientais intensos. Ademais, Zheng *et al.* (2023) mostraram que a inexistência de protocolos inclusivos faz com que jovens adultos com TEA atribuam falhas profissionais a incompetência pessoal, quando, na realidade, enfrentam barreiras organizacionais invisibilizadas. Assim, os dados do presente estudo dialogam diretamente com essa literatura internacional ao evidenciar que o sofrimento ocupacional dessas mulheres não decorre de suas características individuais, mas da incapacidade das instituições em reconhecer, acomodar e valorizar a diversidade neurocognitiva.

Além disso, a pesquisa contribui para ampliar a compreensão da vivência feminina no espectro, oferecendo dados empíricos que ajudam a preencher uma lacuna ainda presente na literatura sobre TEA e mercado de trabalho. Ao trazer a perspectiva de mulheres cis e trans, este estudo se alinha às discussões contemporâneas que defendem abordagens inclusivas, sensíveis ao gênero e atentas às especificidades individuais presentes no espectro autista.

Como implicações práticas, os resultados apontam para a necessidade urgente de ambientes de trabalho que valorizem a comunicação clara, a previsibilidade, o suporte sensorial e a cultura de reconhecimento das diferenças. Tais elementos não apenas favorecem o bem-estar das pessoas com TEA, mas contribuem para ações mais eficazes de inclusão e para a construção de espaços de trabalho mais humanizados e equitativos.

Este estudo, porém, apresenta limitações. O tamanho da amostra, embora significativo, não permite generalizações amplas, e a ausência de perguntas específicas sobre o mascaramento limita a avaliação direta desse fenômeno entre as participantes. Além disso, o fato de os dados terem sido coletados previamente

também impõe restrições quanto ao aprofundamento de determinadas categorias de análise. Portanto, recomenda-se que pesquisas futuras investiguem mais detalhadamente a experiência do mascaramento no contexto laboral feminino, ampliem a diversidade regional da amostra e explorem intervenções organizacionais voltadas à inclusão de mulheres autistas.

Em síntese, os achados deste trabalho reafirmam que a inclusão de mulheres com TEA no mercado de trabalho depende de mudanças estruturais e epistemológicas profundas. Reconhecer suas necessidades, legitimar suas experiências e transformar práticas organizacionais não é apenas uma demanda ética, mas uma condição indispensável para promover ambientes verdadeiramente inclusivos. Ao iluminar essas trajetórias, este estudo contribui para o avanço do debate acadêmico e para a construção de políticas e práticas que assegurem a essas mulheres o direito pleno de existir, trabalhar e se desenvolver com dignidade.

REFERÊNCIAS

Al, W. et al. Camouflaging in autistic adults: Structure, correlates, and cognitive cost. **Autism Research**, v. 15, n. 4, p. 672–685, 2022. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/aur.3059>>. Acesso em: 22 out. 2025.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION - APA. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5**. Porto Alegre: Artmed, p. 54-59, 2014. Disponível em: <<https://membros.analysispsicologia.com.br/wp-content/uploads/2024/06/DSM-V.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2025.

BARGIELA, S; STEWARD, R; MANDY, W. As Experiências de Mulheres com Diagnóstico Tardio de Transtornos do Espectro Autista: Uma Investigação do Fenótipo Feminino do Autismo. **J Autism Dev Disord** 46 , 3281–3294 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.1007/s10803-016-2872-8>>. Acesso em: 02 mai. 2025.

BÊRZIÑA, I.; PAVLOVA, I.; OZOLA, I. Contar ou não contar – revelação do autismo no local de trabalho. **International Journal of Disability Studies**, v. 7, n. 3, p. 45–68, 2023. Disponível em: <<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10197981/>>. Acesso em: 22 out. 2025.

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 e dá outras providências. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm>. Acesso em: 30 mar. 2025.

CANGUILHEM, G. **O Normal e o Patológico**. Tradução: Maria Thereza Redig de Carvalho Barrocas. 6. ed. São Paulo: Forense Universitária, 2009. 129 p. Disponível em: <<https://app.uff.br/slab/uploads/GeorgesCanguilhem-ONormaleoPatologico.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2025.

DAVIES, J. et al. “Fiz o que pude para ganhar algum dinheiro e ser útil”: uma exploração qualitativa das jornadas de pessoas autistas rumo ao sucesso e à realização profissional. **Autism Research**, v. 17, p. 1–22, 2024. Disponível em: <<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11967104/>>. Acesso em: 22 out. 2025.

DONVAN, J; ZUCKER, C. **Outra sintonia: a história do autismo**. Companhia das

Letras, 2017. 17 p. Disponível em:

<<https://books.google.com.br/books?id=EYjVDgAAQBAJ>>. Acesso em: 30 mar. 2025.

HERVAS, A. Female gender and autism: under detection and my diagnoses.

Medicina, v. 82, p. 37-42, 2022. Disponível em:

<<https://europepmc.org/article/med/35171806>>. Acesso em: 02 mai. 2025.

HULL, L. et al. A camuflagem prevê a idade do diagnóstico de autismo? Uma

comparação entre homens e mulheres autistas. **Autism**, v. 28, n. 3, p. 411–438,

2024. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/aur.3059>>. Acesso em: 22 out. 2025.

JOSEPH, L; SOORYA, L; THURM, A. **Transtorno do espectro autista**. Tradução

por Lisandra Borges, Luiz Fernando Longuim Pegoaro. São Paulo: Hogrefe

CETTEP, 2016. 17 p. Disponível em

<<https://www.hogrefe.com/pt/shop/media/downloads/samplerreports/9788585439316/ese.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2025.

KANNER, L. **Autistic Disturbances of Affective Contact**. Nervous Child, v. 2, p.

217-250, 1943. Disponível em

<<https://autismtruths.org/pdf/Autistic%20Disturbances%20of%20Affective%20Contact%20-%20Leo%20Kanner.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2025.

LARA, D. S. **O Transtorno do Espectro Autista e Suas Implicações para a**

Educação e a Saúde. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2012. Disponível em

<<https://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v35n3/v35n3a10.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2025.

MARFINATI, L; ABRÃO, E. **O Autismo e os Novos Paradigmas de Intervenção e**

Diagnóstico. São Paulo: Editora Hucitec, 2014. 22 p.

OCHOA-LUBINOFF, C; MAKOL, B. A; DILLON, E. F. **Autism in women**.

Neurologic clinics, v. 41, n. 2, p. 381-397, 2023. Disponível em:

<<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37030965/>>. Acesso em: 02 mai. 2025.

REMINGTON, A.; PELLICANO, E. Exploring the experiences of autistic graduates in

the workplace: insights from an internship programme at Deutsche Bank **Autism**

Research, v. 12, n. 12, p. 2100–2114, 2019. Disponível em:

<<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8750129/>>. Acesso em: 22 out. 2025.

SEGRE, R; FERRAZ, M. A Definição de Saúde e os Novos Modelos de Atenção à

Saúde Pública. **Revista Brasileira de Saúde**, v. 15, n. 3, p. 15-29, 1997. Disponível

em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-89101997000600016>> Acesso em: 30 mar.

2025.

SZULC, A. et al. Pesquisa sobre preferências de acomodação no local de trabalho com base em tecnologia de funcionários autistas — Resultados preliminares.

Frontiers in Psychology, v. 14, p. 1–18, 2023. Disponível em:

<<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10218232/>>. Acesso em: 22 out. 2025.

TOMCZAK, A. et al. Rumo à compreensão do esgotamento ocupacional entre funcionários com autismo – a perspectiva da teoria das demandas e recursos do trabalho. **Medicina**, v. 83, n. 2, p. 1–19, 2023. Disponível em:

<<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9958323/>>. Acesso em: 22 out. 2025.

WHO - World Health Organization. **International Classification of Diseases (ICD-11)**. Geneva: WHO, 2022. Disponível em: <<https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fcd%2fentity%2f437815624>>. Acesso em: 30 mar. 2025.

ZHENG, S. et al. Perspectivas sobre demissões iniciadas pelo empregador entre jovens adultos com autismo. **Autism**, v. 27, n. 5, p. 812–830, 2023. Disponível em:

<<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9838300/>>. Acesso em: 22 out. 2025.