



HOMENS AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS DE INCLUSÃO NO CONTEXTO BRASILEIRO

Autistic Men in the Labor Market: Challenges and Strategies for Inclusion in the Brazilian Context

Gabriela Scavacin de Jesus¹

João Paulo Martins²

¹Discente do curso de Psicologia das Faculdades Integradas de Bauru

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

Resumo: Este estudo analisa a inclusão de homens adultos diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho brasileiro, explorando suas experiências, desafios e estratégias de adaptação. A pesquisa foi conduzida a partir da reinterpretação de dados de 57 questionários, utilizando abordagem qualitativa. Os resultados evidenciam a presença recorrente de dificuldades no ambiente laboral, relatos de discriminação, sobrecarga, barreiras de comunicação, sensibilidade a estímulos sensoriais, impactos da validação social e dilemas relacionados à divulgação do diagnóstico. É importante salientar que essas barreiras frequentemente se interconectam, criando um ciclo de exigências que pode levar ao esgotamento. A análise aponta que a sustentabilidade laboral depende da interação entre ambiente físico, gestão organizacional e cultura relacional. Ou seja, não basta modificar o espaço físico se a gestão permanece rígida e os colegas não são capacitados para uma convivência respeitosa. Conclui-se que a ausência de políticas inclusivas e de adaptações simples reforça a exclusão e intensifica o desgaste emocional desses profissionais, evidenciando a urgência de repensar práticas corporativas para a efetiva valorização da neurodiversidade no Brasil. Tais práticas incluem, por exemplo, a comunicação clara e direta, a flexibilização de prazos quando viável e a oferta de ambientes com menor carga sensorial, medidas estas que promovem um ecossistema de trabalho verdadeiramente equitativo e produtivo para todos.

Palavras-chave: Empregabilidade; TEA; Homens.

Abstract: This study examines the inclusion of adult men diagnosed with Autism Spectrum Disorder (ASD) in the Brazilian labor market, focusing on their lived experiences, challenges, and adaptation strategies. The investigation was based on the reinterpretation of data from 57 questionnaires and employed a mixed-methods design, integrating both qualitative and quantitative approaches. The results reveal recurrent workplace difficulties, reports of discrimination, experiences of work overload, communication barriers, sensory sensitivities, issues of social validation, and dilemmas surrounding diagnostic disclosure. It is important to emphasize that these barriers are frequently interconnected, creating a cycle of demands that can lead to burnout. The analysis suggests that the sustainability of employment for autistic men relies on the interaction between the physical environment, organizational management practices, and relational culture. In other words, modifying the physical space is not enough if management remains rigid and colleagues are not trained for respectful coexistence. The absence of inclusive policies and simple accommodations was found to reinforce exclusion and exacerbate emotional strain. These findings underscore the pressing need to rethink corporate practices in order to foster genuine inclusion and to advance the recognition of neurodiversity within the Brazilian context. Such practices include, for example, clear and direct communication, the flexibility of deadlines when feasible, and the provision of environments with lower sensory load. These measures promote a truly equitable and productive work ecosystem for all.

Keywords: Employability; ASD; Men.

Introdução

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição que afeta o desenvolvimento neurológico, e que é caracterizada por dificuldades persistentes na interação social e na comunicação, manifestando-se em diversas áreas da vida diária (APA, 2022). Conforme os critérios de diagnóstico do DSM-5-TR, o TEA é identificado por dificuldades na reciprocidade social-emocional, na comunicação não verbal e na compreensão e manutenção de relacionamentos. Além disso, o seu diagnóstico requer a presença de pelo menos dois padrões de comportamento repetitivo, como movimentos repetitivos, apego a rotinas, interesses fixos e reações incomuns a estímulos sensoriais (APA, 2022). Esses critérios, conforme descrito no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, são detalhados da seguinte forma:

- Déficits nos comportamentos comunicativos não verbais usados para interação social, que vão desde uma comunicação verbal e não verbal mal integrada até anomalias no contato visual e na linguagem corporal, ou déficits na compreensão e uso de gestos, até uma total ausência de expressões faciais e comunicação não verbal;

- Déficits no desenvolvimento, manutenção e compreensão de relacionamentos, que vão desde dificuldades em ajustar o comportamento para se adequar a vários contextos sociais até dificuldades em compartilhar brincadeiras imaginativas ou fazer amigos, ou a ausência de interesse por pares.

Padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades, conforme manifestado por pelo menos 2 dos seguintes, atualmente ou por histórico:

- Movimentos motores estereotipados ou repetitivos, uso de objetos ou fala (ex: estereotipias motoras simples, alinhamento de brinquedos ou virar objetos, ecolalia, frases idiossincráticas);

- Insistência na mesmice, adesão inflexível a rotinas ou padrões ritualizados de comportamento verbal ou não verbal (ex.: extremo sofrimento com pequenas mudanças, dificuldades com transições, padrões de pensamento rígidos, rituais de saudação, necessidade de seguir o mesmo caminho ou comer os mesmos alimentos todos os dias);

- Interesses altamente restritos e fixados que são anormais em intensidade ou foco (ex.: forte apego ou obsessão por objetos incomuns, interesses excessivamente circunscritos ou perseverantes);

- Hipersensibilidade ou hipossensibilidade a estímulos sensoriais ou interesse incomum por aspectos sensoriais do ambiente (ex.: aparente indiferença à dor/temperatura, resposta adversa a sons ou texturas específicas, cheirar ou tocar excessivamente objetos, fascinação visual por luzes ou movimentos).

Essas características, embora presentes desde cedo, podem permanecer disfarçadas por muito tempo – sendo camufladas por estratégias de enfrentamento ou se tornando mais evidentes quando as demandas sociais aumentam.

A história do conceito de autismo começa no início do século XX, quando Eugen Bleuler (1911) usou o termo para descrever um tipo de isolamento observado em pacientes com esquizofrenia. Mais tarde, Leo Kanner descreveu casos de crianças com comportamentos específicos, como o uso repetitivo da linguagem e o distanciamento do contato afetivo, chamando esse conjunto de características de “distúrbios autísticos do contato afetivo” (Kanner, 1943/1997).

Na mesma época, Hans Asperger descreveu crianças com linguagem preservada, mas com dificuldades de socialização, sendo sua contribuição reconhecida após os estudos comparativos de Lorna Wing em 1981. A partir dessa união, consolidou-se a ideia de que essas manifestações não eram transtornos

diferentes, mas faziam parte de um espectro amplo e variável, o que levou à redefinição diagnóstica da APA em 2013, que eliminou categorias como “Síndrome de Asperger” e “Transtorno Invasivo do Desenvolvimento” e adotou o termo unificado Transtorno do Espectro Autista (APA, 2013).

Muito embora a ciência tenha dedicado grandes esforços para desvendar as bases biológicas do Transtorno do Espectro Autista (TEA), os mecanismos neurofisiológicos envolvidos ainda geram discussões. Acredita-se que fatores genéticos, mudanças na forma como os neurônios se conectam, problemas na formação de sinapses e processos inflamatórios e epigenéticos no cérebro possam estar relacionados (Hodis; Mughal; Saadabadi, 2025).

Mesmo com o avanço no entendimento clínico, diagnóstico e social do autismo, as ações e políticas da sociedade ainda não conseguem lidar com a complexidade da vida dessas pessoas, principalmente na fase adulta. Embora o diagnóstico aconteça, na maioria das vezes, na infância, muitos só descobrem que têm o transtorno mais tarde – na vida adulta ou até na velhice, prejudicando o início de intervenções e impede o desenvolvimento de habilidades sociais, emocionais e profissionais (Gikovate; Féres-Carneiro, 2024).

A falta de preparo para o trabalho e de oportunidades no mercado afeta diretamente a qualidade de vida de quem tem TEA, principalmente daqueles com inteligência na média ou acima dela, um grupo que muitas vezes não recebe atenção por não se encaixar na imagem de deficiência grave (Anderson; Butt; Sarsony, 2021). Além de que, a falta de políticas públicas integradas, de profissionais bem-preparados e de empresas que valorizem a inclusão dificultam a entrada dessas pessoas no mercado de trabalho, sendo preciso mudar a forma como as empresas entendem e lidam com a diversidade neurológica (Marinho; Lehmkuhl, 2022).

Perante essa situação, é de suma importância dar voz às pessoas autistas sobre o que vivenciam no trabalho, não para apresentar soluções fáceis, mas para criar em conjunto alternativas que respeitem suas individualidades, formas de agir e necessidades particulares (Santana; Almeida, 2023). Nesse sentido, criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e acessível implica deixar de lado modelos focados na produtividade padrão e adotar práticas organizacionais que valorizem as diversas maneiras de ser, se comunicar e contribuir.

Assim, este estudo tem por objetivo examinar a inclusão de pessoas do gênero masculino, sob um viés de primeira pessoa, com Transtorno do Espectro Autista (TEA)

no ambiente de trabalho, investigando os desafios encontrados e as estratégias de adaptação que as empresas brasileiras podem usar para promover condições de trabalho mais acessíveis, duradouras e adequadas à diversidade humana.

Materiais e métodos

Coleta de Dados

A presente pesquisa caracterizou-se por uma abordagem quali-quantitativa (qualiquanti), de natureza descritiva e exploratória. O estudo teve 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 57 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 masculino. 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. Além disso, a atual pesquisa considerou três categorias da pesquisa original, sendo eles: variáveis “Sofreu discriminação”, “Houve dificuldade laboral” e os relatos abertos. O questionário completo da pesquisa original segue anexado no apêndice A.

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.

2. **Análise Qualitativa Interpretativa:** Os questionários foram analisados com base na Análise de Conteúdo, conforme proposta por Bardin (2015). 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 recorte foi composta por 57 respondentes que se identificaram como homens e possuem diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA). Considerando as variáveis “Sofreu discriminação”, “Houve dificuldade laboral” e os relatos abertos, procedeu-se a uma análise quantitativa, categorial temática (Bardin, 2015) e lexical, visando identificar dificuldades, necessidades de adaptação e implicações para o ambiente de trabalho.

Resultados quantitativos

Homens na amostra: 57

Relataram discriminação: 26,3% (15/57)

Relataram dificuldades no ambiente laboral: 91,2% (52/57)

Relataram ambos (discriminação + dificuldade): 24,6% (14/57)

Síntese: Predominam dificuldades cotidianas (metas/processos/convivência), com parcela relevante de discriminação. Há sobreposição entre dificuldades e invalidação/assédio, intensificando desgaste emocional.

Análise categorial temática

A leitura flutuante e a codificação por unidades de registro evidenciaram cinco eixos temáticos. Abaixo, cada eixo, sua prevalência no recorte (respondentes que mencionam o tema ao menos uma vez) e exemplos literais (anônimos). Um mesmo relato pode aparecer em mais de um eixo.

Pressão e Sobrecarga (58,5%)

Acúmulo de demandas, mudanças de prioridade, instabilidade de rotinas e desgaste associado.

“No início deste novo trabalho é a interação social, demorou uns meses para me adaptar às pessoas.”

“Quando trabalhava no Japão não tinha o diagnóstico e fazia psicóloga por questões de depressão e ansiedade.”

“Durante meus 7 anos de trabalho na mesma fábrica, só conversava com uma colega... e depois que ela foi demitida, não consegui mais trabalhar lá.”

“Trabalho em uma escola e os alunos pedem constantemente para me chamar e conversar, o que demanda muita energia e possuo dificuldade.”

“Além disso, minha sala de trabalho é constantemente limpa... itens são removidos dos lugares de costume, o que me causa estresse.”

“Algumas das minhas preferências e sugestões de mudanças foram ouvidas apenas depois dele.”

“Hoje, quando possuo alguma queixa, é atendida com mais atenção e seriedade.”

“No antigo não, uma vez que era ‘não diagnosticado’, então as broncas/comentários eram voltados sempre às estranhezas e peculiaridades.”

“Principalmente com pessoas inflexíveis e que não adaptavam as atividades às minhas limitações — principalmente interpessoais ou então executivas.”

“No geral, como visto nas respostas, o ‘pós-diagnóstico’ me salvou em muitas situações; me fez entender e respeitar as minhas limitações e bloqueios.”

“Então, como ‘experiência’, eu diria que o processo inteiro de diagnóstico foi transformador, ao contrário do que vejo no cotidiano, que é um crescimento constante.”

“A dificuldade mais comum é concernente às relações interpessoais e aos estímulos do ambiente — sons e mudanças —, mesmos que imperceptíveis aos demais me incomodam muito.”

Comunicação e Clareza (58,5%)

Subtexto “nas entrelinhas”, instruções vagas, mudanças não formalizadas, desalinhamento com pares/chefia.

“Trabalhava em redação de jornal, ambiente lotado de pessoas e muito barulho.”

“Eu estava sempre nervoso e reativo (dito por outras pessoas).”

“Sim, principalmente de entender subtextos nas relações interpessoais.”

“Várias... dificuldade de diálogo e consenso.”

“Só para compreender o que é prioridade, porque a cada momento muda... é muito difícil perceber essas nuances!”

“Comentários inapropriados sobre minha condição ou as minhas características, como se fossem ‘esquisitices’.”

“Dificuldade de entender o que é pedido quando as orientações chegam de forma indireta.”

“Meu desempenho cai quando as instruções não são objetivas ou não estão registradas por escrito.”

“Em alguns ambientes, tudo muda rápido e sem aviso — isso me desorganiza e me gera ansiedade.”

“Preciso de previsibilidade no fluxo de tarefas e prazos definidos com antecedência.”

“Quando há feedback direto e claro, eu consigo me organizar e ir bem.”

“O alinhamento por escrito (e-mails, memorandos) ajuda a reduzir mal-entendidos.”

Sensibilidade Sensorial (43,4%)

Barulho, fluxo intenso de pessoas, luz e mudanças físicas do espaço que dificultam foco e autorregulação.

“Ambiente lotado de pessoas e muito barulho.”

“Problemas em socialização e adaptação ao ambiente como a sobrecarga.”

“Organização dos ambientes me incomoda, tráfego de pessoas.”

“Mudanças de layout sem aviso me deixam desorientado.”

“Preciso de lugar silencioso para tarefas que exigem foco.”

“Cheiros fortes e ruídos constantes me cansam rapidamente.”

“Quando a sala fica cheia, perco o ritmo e minha mente fica confusa.”

“Fones de ouvido e pausas programadas ajudam a regular.”

“Luzes muito fortes atrapalham; prefiro luz mais neutra.”

“Ambientes previsíveis reduzem muito minha ansiedade.”

“A alternância de ambientes no mesmo dia me desgasta.”

“O excesso de estímulos torna a comunicação ainda mais difícil.”

Validação e Inclusão (39,6%)

Estigma, preconceito, descrédito da condição e episódios de assédio/bullying que minam pertencimento e confiança para pedir ajustes.

“Sim, já fui taxado de esquisito, muitas vezes chamado de metido.”

“Sofria bullying, mas não sei se era por ser autista.”

“Meu ex-chefe fazia comparações e não considerava minhas necessidades.”

“Sim, comentários inapropriados sobre minha condição.”

“Olhar enviesado sobre minha capacidade intelectual.”

“Capacitismo constante e assédio moral recorrente.”

“Sempre dizem ser abertos para inclusão até uma crise acontecer.”

“Preferem achar que é desculpa ao invés de entender que preciso de ajustes.”

“Comparações com pessoas típicas são frequentes e desnecessárias.”

“Me senti excluído de decisões importantes.”

“Já ouvi que eu teria que ‘me virar sozinho’.”

“Depois de um episódio, passei a evitar pedir ajuda.”

Divulgação do diagnóstico & Autoproteção (39,6%)

Contar/ocultar o diagnóstico, medo de perder oportunidades ou sofrer tratamento hostil, estratégias de autoproteção e efeitos do pós-diagnóstico.

“Na minha última e única experiência profissional, omiti meu diagnóstico por medo de não ser contratada ou de receber um tratamento hostil.”

“Pelo estigma do TEA, sigo relutante de informar contratadores do meu diagnóstico e perder oportunidades.”

“Na verdade nunca contei, porque acredito que sofreria algum tipo de preconceito; isso faz com que as pessoas tenham pré-julgamentos sem fundamento.”

“Às pessoas precisam validar o diagnóstico da pessoa com TEA.”

“Me candidatei a uma oportunidade... entendi que houve preconceito, mas não há como provar.”

“Preconceito que converti em estudos e criação de grupos de famílias atípicas.”

“Sempre dizem serem abertos para inclusão até uma crise acontecer.”

“Ao abrir o diagnóstico, os preconceitos se intensificam e o tratamento muda.”

“Já, mas foi há muito tempo e eu não tinha diagnóstico (nem mesmo suspeita).”

“O ‘pós-diagnóstico’ me salvou em muitas situações; passei a respeitar minhas limitações e bloqueios.”

“O processo de diagnóstico foi transformador em termos de autoconsciência.”

“Permaneço seletivo sobre a quem e quando contar.”

Análise e Discussão dos Resultados:

A presente pesquisa, focada exclusivamente em 57 homens adultos com diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA), revela um panorama complexo e frequentemente negligenciado na literatura acadêmica, levando em consideração as pesquisas que abordam apenas o gênero masculino. Enquanto estudos gerais sobre autismo e emprego tendem a homogenizar as experiências (Tomczak; Kulikowski, 2023), os dados aqui coletados apontam para nuances específicas da masculinidade autista no contexto laboral. É crucial destacar que a escassez de pesquisas que segmentam por gênero limita comparações diretas, mas justamente por isso nossos achados ganham relevância ímpar. Esta discussão não apenas interpreta os resultados à luz do que a literatura existente oferece, mas também evidencia os vazios que esta pesquisa começa a preencher.

Diante da investigação realizada, observou-se uma carência significativa de produções acadêmicas que abordassem a temática proposta, especialmente no contexto brasileiro. Não foram localizados estudos em língua portuguesa que tratassem do assunto de maneira satisfatória. Além disso, mesmo na literatura internacional, a maioria das pesquisas não discriminava as variáveis de gênero ou não explicitava o recorte de gênero adotado, o que limita comparações e aprofundamentos analíticos. Assim, ressalta-se a ausência de referências nacionais que possam servir como base ou parâmetro para o presente estudo.

- **Pressão e Sobrecarga:**

A expressiva prevalência de relatos de sobrecarga (58,5%) entre os participantes vai além do cansaço ordinário. Ela parece encapsular o esforço exaustivo de gerenciar simultaneamente uma condição neurodivergente e as rígidas expectativas sociais associadas à masculinidade. A fala de um participante ilustra isso visceralmente: “No início deste novo trabalho é a interação social, demorou uns meses para me adaptar às pessoas. No antigo não, uma vez que era ‘não diagnosticado’, então as broncas/comentários eram voltadas sempre às estranhezas e peculiaridades”. Este relato não descreve meramente um período de adaptação, mas sim a demanda energética constante de mimetizar uma neurotipicidade que não é orgânica, tudo sob a pressão de não falhar como provedor ou colaborador.

Na literatura geral, o estudo de Tomczak e Kulikowski (2023) aplica o modelo *Job Demands-Resources* (JD-R) para analisar o esgotamento profissional em adultos autistas. Este referencial teórico postula que condições laborais adversas (demandas) e fatores de proteção (recursos) interagem dinamicamente na gênese do *burnout*. Os autores identificam que demandas elevadas no contexto autista abrangem: sobrecarga sensorial decorrente de excesso de estímulos, complexidade social vinculada à interpretação de nuances relacionais, pressão por camuflagem neurotípica e inflexibilidade organizacional. Como recursos frequentemente insuficientes, citam: suporte gerencial inadequado, ausência de adaptações ambientais e carência de políticas de neuroinclusão. Os relatos analisados demonstram que o desequilíbrio persistente entre essas demandas elevadas e recursos escassos desencadeia um processo crônico de exaustão entre profissionais autistas, alinhando-se às observações de Raymaker *et al.* (2022) sobre pressões sociais adicionais.

Essa compreensão ao sugerir que o esgotamento reportado por estes homens não deriva apenas dos fatores anteriormente citados, mas também do ônus adicional de performar uma masculinidade neurotípica idealizada - exigência social que atua como uma demanda oculta não contemplada nos modelos gerais. Diante da escassez de estudos específicos sobre homens autistas no trabalho, esta perspectiva constitui uma inferência relevante que demanda investigação futura.

- **Comunicação e Clareza:**

A dificuldade com comunicação imprecisa (58,5%) emergiu como um dos maiores impedimentos à eficácia profissional. O relato “Meu desempenho cai quando as instruções não são objetivas ou não estão registradas por escrito” é um testemunho claro de como a ambiguidade é incapacitante.

Este resultado corrobora Raymaker *et al.* (2022), que identificaram a comunicação não literal como uma barreira central. Contudo, a pesquisa realizada para este trabalho acrescenta uma camada crítica: a socialização masculina, que desencoraja a admissão de dúvida ou a solicitação de ajuda, pode silenciar esta necessidade vital de clareza. O homem autista, já lutando para decifrar subtextos, enfrenta o duplo desafio de fazê-lo sem “perder face” ou ser percebido como incompetente, um risco que a literatura geral não captura, pois não levanta a questão de gênero. Outro participante reforçou essa angústia ao dizer: “Só para compreender o que é prioridade, porque a cada momento muda... é muito difícil perceber essas nuances!”.

- **Sensibilidade Sensorial:**

Para 43,4% dos respondentes, o ambiente de trabalho é uma experiência sensorialmente adversa. Descrições de ambientes com “muito barulho” e “mudanças de layout sem aviso” foram comuns, pintando um quadro de desconforto constante. Um participante foi direto: “Ambiente lotado de pessoas e muito barulho”, enquanto outro detalhou: “Além disso, minha sala de trabalho é constantemente limpa... itens são removidos dos lugares de costume, o que me causa estresse”.

Griffiths *et al.* (2020), ao analisar políticas empresariais inclusivas, demonstraram que adaptações ambientais representam uma responsabilidade organizacional incontestável, com medidas como controle de estímulos sensoriais e previsibilidade espacial, mostrando-se eficazes na promoção de inclusão. Contudo, os dados desta investigação revelam um paradoxo relevante: enquanto 43,4% dos participantes reportaram sensibilidade sensorial (como evidenciado nos relatos sobre 'barulho excessivo' e 'mudanças de *layout*'), apenas 24,6% mencionaram episódios de discriminação.

Essa discrepância indica que homens autistas podem manifestar notória relutância em solicitar ajustes sensoriais, possivelmente associada ao receio de estigmatização como 'fracos' ou 'hipersensíveis' - falhando, assim, no ideal de resiliência física tradicionalmente vinculado à masculinidade. A pressão para suportar

adversidades de modo silencioso configura, portanto, uma dimensão crítica que somente emerge quando se examina a interseção entre gênero e neurodivergência.

- **Validação e Inclusão:**

Aproximadamente 40% dos participantes relataram vivências de invalidação e estigma. A afirmação 'já fui taxado de esquisito, muitas vezes chamado de metido' revela-se particularmente significativa, na medida em que sugere que traços autistas inerentes, como a comunicação direta ou a dificuldade com conversas cotidianas superficiais (conhecidas como *small talk*) - são frequentemente interpretados de forma equivocada através da lente de estereótipos de gênero. Nesse contexto, como evidenciado em outros relatos da amostra, características neurodivergentes são comumente percebidas como arrogância, falta de empatia ou incompetência social intencional.

Davies *et al.* (2024) examinam os efeitos de ambientes laborais invalidantes sobre profissionais autistas, demonstrando que a ausência de reconhecimento e acomodações adequadas correlaciona-se diretamente com o aumento de crises de ansiedade, esgotamento profissional (*burnout*) e evasão laboral. Os autores sugerem intervenções em dois níveis: no âmbito gerencial, a implementação de flexibilizações sensoriais e comunicativas; e no plano cultural, a promoção de programas de conscientização sobre a neurodiversidade. Argumentam que a invalidação sistemática das particularidades neurodivergentes opera como um mecanismo de exclusão velada, conforme também observado por Raymaker *et al.* (2022).

Demonstra-se que, no caso específico de homens autistas, o estigma expressa-se por meio de estereótipos como "maus líderes", "pouco colaborativos" ou "arrogantes", atributos que refletem expectativas sociais de gênero sobre desempenho e assertividade. Enquanto Davies *et al.* (2024) focam nas dinâmicas gerais de estigmatização, esta pesquisa revela como a interseção com normas masculinas produz formas singulares de preconceito, frequentemente imperceptíveis nas abordagens que não desagregam por gênero. A fala de um participante – 'Sofria *bullying*, mas não sei se era por ser autista' – ilustra precisamente essa ambiguidade interpretativa.

- **Divulgação do Diagnóstico: O Dilema entre a Autenticidade e a Percepção de Capacidade**

O medo da divulgação (39,6%) foi uma estratégia de autoproteção unânime. A decisão de omitir o diagnóstico por medo de “não ser contratado” ou de sofrer “tratamento hostil” é um cálculo de risco pragmático, como bem resumiu um participante: “Na minha última e única experiência profissional, omiti meu diagnóstico por medo de não ser contratada ou de receber um tratamento hostil”.

A pesquisa de Nimante *et al.* (2023) identificou que o medo do estigma constitui a principal barreira à divulgação do diagnóstico entre profissionais autistas. Os autores sugerem que essa reticência está associada à antecipação de discriminação e à redução de oportunidades profissionais.

Os achados, no entanto, indicam uma nuance adicional no recorte masculino: a decisão de não divulgar o diagnóstico parece ser agravada pelo temor de serem percebidos como “incapazes” ou “menos masculinos”, como ilustrado no relato de um participante: ‘Pelo estigma do TEA, sigo relutante em informar contratadores do meu diagnóstico e perder oportunidades’. Essa preocupação com a percepção da capacidade laboral configuraria uma transgressão às expectativas sociais tradicionalmente associadas à identidade masculina, como a competência provedora e a confiabilidade. Essa camada adicional de ansiedade encontra respaldo tanto nos relatos dos participantes que frequentemente mencionaram receios quanto à sua imagem profissional, quanto na literatura sobre masculinidade e saúde mental, sugerindo uma interseção entre neurodivergência e normas de gênero que merecem maior investigação.

Conclusões

Este estudo examinou, a partir de uma perspectiva de primeira pessoa, a inclusão de pessoas do gênero masculino, com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente de trabalho. A investigação identificou os desafios centrais, organizados em cinco eixos temáticos: Pressão e Sobrecarga; Comunicação e Clareza; Sensibilidade Sensorial; Validação e Inclusão e Divulgação do Diagnóstico & Autoproteção. Tais eixos estão intrinsecamente relacionados à necessidade de adaptação dos ambientes físicos às especificidades sensoriais, clareza nos fluxos processuais e culturas organizacionais que acolham a diversidade neurocognitiva, fatores determinantes para o êxito profissional de pessoas com TEA. O estudo estabelece, assim, as bases fundamentais para que futuras pesquisas possam desenvolver protocolos específicos de implementação, abrindo portas para que

pesquisas e especializações subsequentes possam efetuar ações concretas para tais fins.

O cenário evidenciado revela uma lacuna significativa na literatura científica, que mesmo em nível internacional, frequentemente não discrimina as variáveis de gênero ou então não segmentadas pelo recorte de gênero explicitamente. As pesquisas acerca da análise voltada à relação entre homens autistas e o ambiente corporativo, principalmente na singularidade do contexto nacional, traz como empecilho substantivo à elaboração de políticas públicas e ações corporativas efetivas, restringindo progressos consistentes nesta área. Sendo a insuficiência de dados específicos um desafio encontrado para a discussão dos resultados, uma vez que a literatura brasileira escassa limitou comparações diretas e aprofundamentos analíticos que poderiam servir como parâmetro para o presente estudo. Justamente por superar essa lacuna, este trabalho ganha uma relevância ímpar, ao trazer à tona discussões pioneiras no âmbito nacional.

As evidências coletadas indicam a imperiosa necessidade de pesquisas futuras que também abordem as particularidades desse grupo populacional, especialmente no que concerne às interfaces entre neurodivergência e construções de gênero. É fundamental que tais investigações superem a visão restritiva que associa o TEA predominantemente à infância, dedicando-se a compreender as trajetórias adultas e a consolidação profissional de pessoas autistas em sua pluralidade e singularidade.

Em suma, urge a necessidade de se ter aplicações não somente teóricas, mas também práticas que evidenciem como tais mudanças no ambiente corporativo podem contribuir significativamente para trajetórias laborais bem-sucedidas, principalmente no que se refere ao contexto brasileiro, uma vez que a transformação acontece quando damos espaço para a pessoa ser incluída. Esta pesquisa contribui para essa transformação ao demonstrar que a inclusão genuína se constrói quando espaços profissionais estão preparados para receber e valorizar a neurodiversidade em todas as fases da vida, assegurando que adultos com TEA possam exercer seu potencial profissional em ambientes que respeitem suas particularidades e promovam seu desenvolvimento contínuo.

Referências

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2013.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5-TR**. 5. ed., texto revisado. Porto Alegre: Artmed, p. 50-59, 2022.

ANDERSON, C.; BUTT, C.; SARSONY, C. Young adults on the autism spectrum and early employment-related experiences: aspirations and obstacles. **Journal of Autism and Developmental Disorders**, v. 51, p. 88–105, 2021. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32356082/>. Acesso em: 9 de Abr. 2025.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 1º ed. São Paulo: Edições 70, 2015. 288p.

BLEULER, E. **Dementia praecox ou o grupo das esquizofrenias**. Tradução de Marilene Carone. São Paulo: Editora USP, 2001.

DAVIES, J. *et al.* Autistic Adults' Priorities for Future Autism Employment Research: Perspectives from the United Kingdom. **Journal of Autism and Developmental Disorders**, [s. l.], v. 6, n. 1, p.72-85, 2024. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38435326/>. Acesso em: 27 ago. 2025.

GRIFFITHS, A. J. *et al.* Developing employment environments where individuals with ASD thrive: Using machine learning to explore employer policies and practices. **Brain sciences**, v. 10, n. 9, p. 632, 2020. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7564237/> . Acesso em: 23 mar. 2025.

GRUBER GIKOVATE, C.; FÉRES-CARNEIRO, T. Autismo em adultos: sentimentos e mudanças após o diagnóstico. **Psicologia e Saúde em Debate**, [S. l.], v. 10, n. 2, p.291-307, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V10A2A6>. Acesso em: 23 mar. 2025.

HODIS, B.; MUGHAL, S.; SAADABADI, A. Autism Spectrum Disorder. *In*: **StatPearls**. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing, 2025. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK525976/>. Acesso em: 9 abr. 2025.

KANNER, L. **Distúrbios autísticos do contato afetivo**. Revista Brasileira de Terapias Cognitivas, v. 3, n. 2, p. 161–176, 1997.

MARINHO, R. A.; CARDOZO; LEHMKUHL, M. **As políticas públicas e a inclusão escolar de alunos com Transtorno do Espectro Autista**. Professare, [S.d.], v. 11, n. 3, 2022.

NIMANTE, D.; LAGANOVSKA, E.; OSGOOD, R. To tell or not to tell - disclosure of autism in the workplace. **International journal of developmental disabilities**, v. 69, n. 3, p. 414–423, 2023. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37213588/>. Acesso em: 27 ago. 2025.

RAYMAKER, D. M. *et al.* “[I] don’t wanna just be like a cog in the machine”: Narratives of autism and skilled employment. **Autism: the international journal of research and practice**, v. 27, n. 1, p. 65–75, 2023. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35362339/>. Acesso em: 27 ago. 2025.

SANTANA, M.; MATOS DE; ALMEIDA, R. S. Ensino colaborativo e docência compartilhada na inclusão de estudantes com Transtorno do Espectro Autista. **Revista Interseção**, v. 5, n. 1, 2023. Disponível em: <https://periodicosuneal.emnuvens.com.br/intersecao/article/view/523>. Acesso em: 23 mar. 2025.

TOMCZAK, M. T.; KULIKOWSKI, K. Toward an understanding of occupational burnout among employees with autism - the Job Demands-Resources theory perspective. **Current psychology (New Brunswick, N.J.)**, v. 43, n. 2, p. 1–13, 2023. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37359683/>. Acesso em: 27 ago. 2025.

APÊNDICE A - Questionário para colaboradores com TEA**1 – Dados pessoais**

Idade:

Sexo:

Gênero:

Estado Civil:

Cargo:

Escolaridade:

2 - Questionário

1 – Há quanto tempo você foi diagnosticado com TEA? Possui alguma comorbidade?

2 – Antes do diagnóstico você já trabalhava? Se sim, qual era a sua função?

3 – Você já sofreu algum tipo de discriminação, no ambiente laboral, por ter o diagnóstico de TEA? Se sim, qual?

4 – Já teve alguma dificuldade no trabalho em relação ao ambiente (espaço de trabalho), às relações interpessoais ou alguma outra dificuldade? Se sim, quais? Como foi?

5 – Alguém, em seu ambiente de trabalho, já solicitou para que você modificasse seu comportamento? Se sim, qual comportamento? O que foi solicitado? Como foi para você?

6 – Por conta do TEA, você já sentiu necessidade de fazer alguma alteração em seu ambiente de trabalho? Se sim, qual ou quais? Explique o motivo pelo qual houve essa necessidade.

7 – Você considera que a sua organização permite adaptações em seu ambiente de trabalho, nas suas vestimentas, disposição de móveis, entre outros, que auxiliem no rendimento de seu trabalho?

8 – Você já se sentiu desconfortável pela forma que as orientações laborais são passadas? Explique.

9 – Você já teve alguma crise em seu ambiente de trabalho? Se sim, qual tipo de crise? O que foi feito para solucionar?

10 – Com relação ao tempo de execução de um trabalho, há alguma flexibilidade com relação aos prazos e entregas de serviços?

3 – Espaço aberto para relatos

Esse espaço é livre para você explicar sobre as dificuldades laborais, adaptações ou algo que julgue importante e que não fora expresso nas questões acima.