



MULHERES AUTISTAS E O MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS DA INCLUSÃO, INVISIBILIDADE E DIAGNÓSTICO TARDIO

AUTISTIC WOMEN AND THE LABOR MARKET: CHALLENGES OF INCLUSION, INVISIBILITY AND LATE DIAGNOSIS



Helen Cristina Oliveira Santos, Universidade Paulista UNIP, Brasília, DF, Brasil.



Brenda Silva Borges, Universidade Veiga de Almeida, Cabo Frio, RJ, Brasil.



**Revista
Práxis em Saúde**

Ano IV | Volume IV | n I | Florianópolis | 2026 | ISSN: 2966-1056

DOI: <https://doi.org/10.56579/prxis.v4i1.3077>

MULHERES AUTISTAS E O MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS DA INCLUSÃO, INVISIBILIDADE E DIAGNÓSTICO TARDIO

AUTISTIC WOMEN AND THE LABOR MARKET: CHALLENGES OF INCLUSION, INVISIBILITY AND LATE DIAGNOSIS

Helen Cristina Oliveira Santos¹

Brenda Silva Borges²

Resumo: Este estudo de revisão tem como objetivo analisar a inclusão de mulheres autistas no mercado de trabalho, com ênfase nos desafios relacionados à invisibilidade social e ao diagnóstico tardio. A literatura aponta que, embora haja avanços nas políticas de diversidade e inclusão, as mulheres autistas permanecem em uma posição de maior vulnerabilidade devido à combinação de barreiras de gênero e ao desconhecimento das particularidades do autismo feminino. O diagnóstico tardio, frequentemente resultante de padrões de mascaramento social e estereótipos de gênero, contribui para trajetórias profissionais mais precárias, além de dificultar o acesso a apoios adequados. A revisão também destaca que a invisibilidade dessas mulheres no mercado de trabalho não se limita à contratação, mas se estende à permanência e à progressão na carreira, em contextos que ainda carecem de sensibilização e adaptações inclusivas. Ao reunir estudos nacionais e internacionais, busca-se compreender de que forma as desigualdades estruturais impactam a vida profissional de mulheres autistas e quais estratégias podem favorecer uma maior equidade. Assim, o trabalho pretende contribuir para o debate científico e social sobre a necessidade de políticas públicas, práticas organizacionais e ações de conscientização que promovam uma inclusão efetiva.

Palavras-chave: Autismo; Mulheres Autistas; Mercado de Trabalho; Inclusão; Diagnóstico Tardio.

Abstract: This review study aims to analyze the inclusion of autistic women in the labor market, with emphasis on the challenges related to social invisibility and late diagnosis. The literature indicates that, although there have been advances in diversity and inclusion policies, autistic women remain in a position of greater vulnerability due to the combination of gender barriers and the lack of knowledge regarding the particularities of female autism. Late diagnosis, often resulting from patterns of social masking and gender stereotypes, contributes to more precarious professional trajectories and hinders access to appropriate support. The review also highlights that the invisibility of these women in the labor market is not limited to hiring but also extends to job retention and career progression, within contexts that still lack awareness and inclusive accommodations. By bringing together national and international studies, this research seeks to understand how structural inequalities impact the professional lives of autistic women and which strategies may promote greater equity. Thus, the study aims to contribute to the scientific and social debate on the need for public policies, organizational practices, and awareness-raising actions that foster effective inclusion.

Keywords: Autism; Autistic Women; Labor Market; Inclusion; Late Diagnosis.

¹ Helen Cristina Oliveira Santos, psicóloga e estudante de neuropsicologia pelo Instituto IPOG. helencyssantos@gmail.com

² Brenda Silva Borges, psicóloga e pós graduada em TCC pela IESLA. psi.brendaborges@gmail.com

INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho tem ganhado destaque nas discussões sobre diversidade, equidade e acessibilidade nos ambientes profissionais. No entanto, a permanência dessas pessoas no emprego ainda representa um grande desafio. Segundo Leopoldino (2016), características próprias do TEA, como dificuldades de socialização e comunicação, comportamentos repetitivos ou atípicos, hipersensibilidade sensorial, além de possíveis limitações cognitivas e comorbidades associadas, podem se tornar obstáculos tanto para a inserção quanto para a continuidade dessas pessoas no mercado de trabalho.

De acordo com Leopoldino e Coelho (2018), parte das dificuldades no processo de inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho está relacionada a questões do desenvolvimento que não são devidamente reconhecidas ou tratadas ao longo da vida. Entre esses fatores, destacam-se o diagnóstico tardio — especialmente no caso das mulheres, cujos sinais muitas vezes são mascarados por padrões sociais de comportamento ou confundidos com outras condições —, as restrições de acesso a uma educação de qualidade, a negação ou limitação de terapias tradicionais e alternativas, além da baixa renda familiar. Esses elementos impactam negativamente a construção de conhecimento, a autonomia e, conseqüentemente, reduzem as chances de aceitação e permanência dessas pessoas no mercado laboral.

Na prática clínica, Lima *et al.* (2024) complementam que o diagnóstico do TEA em mulheres tem se apresentado como um desafio relevante, especialmente devido às alterações sintomatológicas que podem ser analisadas entre os sexos. Relatam que estudos indicam que, em comparação aos homens, as mulheres são diagnosticadas tardiamente e um dos motivos é devido a associação com a suavidade dos sintomas, como dificuldades sociocomunicativas mais sutis. Isto pode resultar na confusão dos comportamentos com características neurotípicas de outros quadros, como alta sensibilidade e timidez.

Ao considerar este contexto, torna-se interessante analisarmos a maneira com que a psique tenta aliviar o desprazer e tensão gerados no trabalho, embora nem sempre a estratégia seja saudável, produzindo algum alívio mesmo que temporário. Dejours (1987), a respeito do corpo e do adoecimento no ambiente de trabalho, ressalta que o corpo é visto com um dever de ser produtivo e estar pronto para o trabalho ativamente, entretanto frente

à péssima organização do trabalho, pode vir a adoecer e ficar mais limitado. Em seu livro, é apresentada a ideologia da vergonha, na qual o operário se comporta de forma a esconder o máximo que pode a doença, pela crença de ser vergonhoso não ser produtivo, ser visto como um incapacitado e/ou fragilizado. Embora o autor não estivesse se referindo ao autismo, podemos incitar a reflexão de que os comportamentos de camuflagens de mulheres adultas autistas no ambiente corporativo podem ter igualmente o intuito de esconder o próprio diagnóstico ou comorbidades, com a finalidade de não se sentirem inadequadas e tentar atender às demandas no ritmo dos demais.

Conforme Mendonça (2019), as situações cotidianas, muitas vezes, solicitam um alto empenho, um constante nível de alerta e autocontrole para suprimir comportamentos considerados inapropriados. Loureiro (2024) contribui dizendo que a camuflagem em mulheres autistas consiste em esconder ou disfarçar traços do autismo, especialmente em contextos sociais. Essa prática surge diante da pressão para atender expectativas de gênero que valorizam comportamentos empáticos e sociáveis, levando-as a imitar padrões considerados “normais” para se adequar ao meio social e no ambiente de trabalho.

Diante desse cenário, faz-se necessário compreender de forma mais aprofundada como as desigualdades estruturais afetam, de maneira particular, a trajetória profissional de mulheres autistas, frequentemente invisibilizadas pelo diagnóstico tardio e pelos estereótipos de gênero. A partir de uma revisão da literatura, este estudo busca reunir evidências que permitam ampliar a compreensão sobre os desafios enfrentados por esse grupo, bem como identificar estratégias que favoreçam uma inclusão efetiva e equitativa no mercado de trabalho. Dessa forma, pretende-se contribuir para o fortalecimento do debate acadêmico e social acerca da necessidade de políticas públicas, práticas organizacionais e ações de sensibilização voltadas à promoção de maior justiça e acessibilidade laboral.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho consiste em um estudo de revisão narrativa da literatura, cujo objetivo foi reunir e analisar produções acadêmicas e científicas que abordam a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, com ênfase nas especificidades relacionadas às mulheres autistas, à invisibilidade e ao diagnóstico tardio. Para tanto, foram realizadas buscas em bases de dados como SciELO, PubMed,

Google Scholar entre outros artigos pesquisados, utilizando descritores como “autismo”, “mulheres autistas”, “mercado de trabalho”, “inclusão” e “diagnóstico tardio”. Foram considerados artigos publicados, textos e livros em português e inglês, que discutem a temática proposta.

Os estudos selecionados foram analisados de forma qualitativa, buscando identificar os principais desafios relatados na literatura, bem como apontar estratégias e propostas de inclusão que possam contribuir para a compreensão das barreiras enfrentadas pelas mulheres autistas no contexto laboral. A opção por uma revisão narrativa justifica-se pela possibilidade de integrar diferentes perspectivas teóricas e empíricas, ampliando a compreensão sobre o tema em questão.

RESULTADOS

A análise da literatura revelou que mulheres autistas enfrentam desafios significativos para inserção e permanência no mercado de trabalho, em grande parte decorrentes da combinação de barreiras relacionadas ao gênero e às características próprias do Transtorno do Espectro Autista (TEA).

A revisão da literatura evidencia que, apesar do potencial profissional, pessoas autistas ainda enfrentam desafios significativos no mercado de trabalho. Estudos indicam que muitos indivíduos com TEA recebem salários inferiores aos de seus colegas neurotípicos e que, em alguns casos, ocultar o diagnóstico de autismo para chefes e colegas se torna a única estratégia para conseguir e manter um emprego. No entanto, pesquisas apontam que é possível melhorar tanto o desempenho no ambiente de trabalho quanto a qualidade de vida dessas pessoas por meio de investimentos em treinamentos específicos e adaptações organizacionais (LEOPOLDINO, 2016). Ao optar por ocultar o diagnóstico apenas para manter-se no ambiente de trabalho, Silva (2022), salienta que a pessoa com TEA pode apresentar uma intensificação dos sintomas em outros contextos da vida. Um exemplo disso ocorre fora do espaço profissional, quando o indivíduo, já sobrecarregado, tende a “desligar” a mente, tendo dificuldade em se engajar em conversas informais, inclusive no convívio familiar.

Por um lado, Leopoldino (2016) aponta que é possível melhorar tanto o desempenho no ambiente de trabalho quanto a qualidade de vida das pessoas com TEA por meio de investimentos em treinamentos específicos e adaptações organizacionais. Por outro lado,

Lucena e Oliveira (2023) evidenciam que, mesmo com a obrigatoriedade de cotas, pessoas com TEA ainda enfrentam escassez de oportunidades, barreiras no ambiente de trabalho e um custo emocional significativo, que impacta sua vida financeira. Esse cenário reforça que o desenvolvimento individual está estreitamente ligado a transformações institucionais e culturais, sendo necessário promover políticas de incentivo, ajustes razoáveis e uma cultura inclusiva para garantir participação plena e significativa no mercado de trabalho.

De acordo com Lins (2025), intervenções planejadas, acompanhamento profissional contínuo e adaptações nos diferentes contextos de convivência configuram-se como estratégias essenciais para a promoção da qualidade de vida de pessoas com TEA. No caso de adultos, essas adaptações devem ser especialmente direcionadas ao ambiente laboral, contemplando desde ajustes físicos e organizacionais até estratégias voltadas para as atividades desempenhadas e para a dinâmica de interação com chefias e colegas de trabalho.

DISCUSSÃO

Os resultados desta revisão evidenciam que, apesar do potencial profissional das pessoas autistas, desafios significativos ainda dificultam sua inclusão e permanência no mercado de trabalho. Aspectos como salários inferiores e a necessidade de ocultar o diagnóstico para colegas e superiores indicam que barreiras estruturais e preconceitos persistem. No entanto, a literatura também aponta que investimentos em treinamentos específicos e adaptações organizacionais podem melhorar o desempenho no trabalho e a qualidade de vida desses indivíduos, reforçando a importância de ambientes profissionais mais inclusivos (Leopoldino, 2016).

No caso das mulheres autistas, os desafios são ainda mais complexos. O diagnóstico tardio, muitas vezes decorrente do mascaramento de sintomas ou da confusão com outras condições, aumenta a invisibilidade e limita as oportunidades de emprego, manutenção no cargo e progressão na carreira. Essa dupla barreira, composta por questões de gênero e características do Transtorno do Espectro Autista, evidencia a necessidade de atenção diferenciada para políticas e práticas de inclusão que considerem as especificidades femininas.

Ressalta-se, ademais, que, segundo Di Matteo e Rodrigues (2023), deve-se considerar as habilidades e motivações, juntamente com um suporte consistente que

proporcione meios para que as pessoas autistas possam realizar suas tarefas e ter suas carreiras desenvolvidas. O que, de igual modo, é extremamente relevante buscar compreender o que essa pessoa deseja, qual o significado daquele trabalho para a mesma e como seria estar de fato inclusa.

Por fim, embora a literatura apresente evidências importantes, ainda há limitações quanto à pesquisa específica sobre mulheres autistas e mercado de trabalho. Estudos futuros poderiam explorar intervenções práticas, acompanhamento longitudinal e avaliação de estratégias de inclusão, ampliando a compreensão sobre como reduzir desigualdades e promover equidade no contexto laboral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo de revisão destacou que mulheres autistas enfrentam desafios específicos no mercado de trabalho, relacionados ao diagnóstico tardio, invisibilidade social e barreiras de gênero, que limitam sua inserção e permanência. Ao mesmo tempo, evidenciou-se que essas mulheres possuem habilidades e características que podem favorecer o desempenho profissional, como atenção a detalhes, cumprimento de rotinas, pensamento diferenciado e conhecimentos especializados.

Os achados reforçam a importância de políticas públicas, adaptações organizacionais e programas de conscientização que reconheçam a diversidade cognitiva e promovam a inclusão efetiva. Além disso, apontam a necessidade de pesquisas futuras que explorem estratégias de intervenção e acompanhamento longitudinal, contribuindo para reduzir desigualdades e ampliar a participação de mulheres autistas no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo da psicopatologia do trabalho. 5ª ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1987.

DI MATTEO, Juliana; RODRIGUES, Rute. Inclusão profissional de pessoas com transtorno do espectro autista. In: DEL PORTO, José Alberto; ASSUMPÇÃO JR, Francisco (orgs.). **Autismo no adulto**. Porto Alegre: Artmed, 2023. p. 89-101.

LEOPOLDINO, C. B. Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho: Uma Nova Questão de Pesquisa para os Brasileiros. **Gestão e Sociedade**, [S. l.], v. 9, n. 22, p. 853–868, 2016. DOI: 10.21171/ges.v9i22.2033. Disponível em:

<https://ges.face.ufmg.br/index.php/gestaoesociedade/article/view/2033>. Acesso em: 19 fev. 2026.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. *O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho*. **Revista Economia & Gestão**, Fortaleza, 22 mar. 2018. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/economiaegestao/article/view/15660>. Acesso em: 25 ago. 2025.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. O PROCESSO DE INCLUSÃO DE AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, p. 141–156, 2018. DOI: 10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p141-156. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/economiaegestao/article/view/15660>. Acesso em: 19 fev. 2026.

LIMA, P. R. et al. Autism: Clinical impacts and late diagnosis in women - Literature review. **International Seven Journal of Health**, São José dos Pinhais, v. 3, n. 2, 2024.

LINS, Patrícia. **Ambientes de trabalho inclusivos para pessoas com TEA**. Instituto Federal da Paraíba, 02 abr. 2025. Disponível em: <https://www.ifpb.edu.br/servidor/noticias/2025/04/ambientes-de-trabalho-inclusivos-para-pessoas-com-tea>. Acesso em: 03 set. 2025.

LOUREIRO, Jullie Soares. *Autismo em mulheres: por que o diagnóstico é tão difícil?* **Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences**, v. 6, n. 11, p. 4009–4021, 2024. DOI: <https://doi.org/10.36557/2674-8169.2024v6n11pg4009-4021>. Disponível em: <https://bjih.s.emnuvens.com.br/bjih/article/view/4506/4542>. Acesso em: 23 set. 2025.

LUCENA, Luna Carvalho de; OLIVEIRA, Ivana Cláudia Guimarães de. *O transtorno de espectro autista e as experiências narrativas de mulheres no Instagram*. **Interface – Comunicação, Saúde, Educação**, v. 27, e220305, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/interface.220305>. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/icse/2023.v27/e220305/pt/>. Acesso em: 10 out. 2025.

MENDONÇA, Sophia Silva de. **Neurodivergentes: autismo na contemporaneidade**. Belo Horizonte: Manduruvá Edições Especiais, 2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/357992220_Neurodivergentes_Autismo_na_Contemporaneidade. Acesso em: 26 ago. 2025.

SILVA, Selma Sueli. **Camaleônicos: a vida de adultos autistas**. Belo Horizonte: Manduruvá. Edições Especiais, 2019.

Submetido em: 10/10/2025 | Aceito em: 18/12/2025 | Publicado em: 19/02/2026