



INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA
PRÓ REITORIA DE GRADUAÇÃO
CAMPUS GUARABIRA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO COMERCIAL

LUCAS TOMÁS DE AZEVEDO CARDOSO

**O MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM TRANSTORNO DE
ESPECTRO AUTISTA (TEA)**

GUARABIRA/PB

2023

Lucas Tomás de Azevedo Cardoso

**O MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM TRANSTORNO DE
ESPECTRO AUTISTA (TEA)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso Superior de Tecnologia
em Gestão Comercial do Instituto Federal da
Paraíba – Campus Guarabira, como requisito
obrigatório para a obtenção do título de
Tecnólogo em Gestão Comercial.

Orientador(a): Prof.^a, Ma. Adriana Guedes de
Castilho

GUARABIRA, PB

2023

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DO IFPB - GUARABIRA

C268m Cardoso, Lucas Tomás de Azevedo
 O mercado de trabalho das pessoas com transtorno de espectro autista
(TEA) / Lucas Tomás de Azevedo Cardoso.- Guarabira, 2023.
 49 f.: il.; Color.

 Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Gestão Comercial). –
 Instituto Federal da Paraíba, Campus Guarabira, 2023.

 "Orientação: Profa. Ms. Adriana Guedes de Castilho."

 Referências.

 1. Gestão Comercial. 2. Mercado de Trabalho. 3. Autismo. 4.
 Necessidades Especiais. I. Título.

CDU 364.614.2(0.067)

LUCAS TOMÁS DE AZEVEDO CARDOSO

**O MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM TRANSTORNO DE
ESPECTRO AUTISTA (TEA)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso Superior de Tecnologia
em Gestão Comercial do Instituto Federal da
Paraíba – Campus Guarabira, como requisito
obrigatório para a obtenção do título de
Tecnólogo em Gestão Comercial.

Defendida em: 10/ 07/ 2023.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 ADRIANA GUEDES DE CASTILHO
Data: 31/07/2023 22:53:11-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Ma. Adriana Guedes de Castilho (IFPB)
Orientador

Documento assinado digitalmente
 TAYSA TAMARA VIANA MACHADO
Data: 02/08/2023 14:18:56-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dra. Taysa Tamara Viana Machado (IFPB)
Membro Examinador Interno

Documento assinado digitalmente
 JANAINA KELLY DE PONTES PEREIRA
Data: 02/08/2023 15:02:06-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Psicopedagoga Janaina Kelly de Pontes Pereira (IFPB)
Membro Examinador Externo

AGRADECIMENTO

Gostaria de aproveitar este momento para expressar minha profunda gratidão a todas as pessoas que contribuíram de maneira significativa para a concretização deste trabalho de conclusão de curso. Cada um de vocês desempenhou um papel fundamental na minha jornada acadêmica e foi essencial para o sucesso desta pesquisa.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a Deus por me guiar e me sustentar ao longo de toda essa jornada. Agradeço de todo coração aos meus pais, que sempre foram minha fonte de inspiração, apoio incondicional e motivação constante. Sou imensamente grato por tudo que fizeram por mim. Aos meus amigos Raniery e Luiza, agradeço por estarem ao meu lado em todos os momentos, compartilhando risadas, desafios e conquistas. Suas palavras de incentivo, apoio mútuo e companheirismo foram verdadeiramente de grande valor. Nossa amizade é um tesouro precioso que valorizo profundamente. Agradeço por todos os momentos compartilhados e por serem uma fonte constante de alegria em minha vida.

À professora Adriana, minha orientadora, expresso minha mais profunda gratidão. Sua experiência, sabedoria e orientação foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho. Sua dedicação em compartilhar seu conhecimento, sua disponibilidade em fornecer *feedback* construtivo e sua paciência em guiar-me durante todo o processo de pesquisa. Agradeço por acreditar em mim e por me incentivar a alcançar meu potencial máximo.

Também gostaria de agradecer aos gestores das empresas que participaram desta pesquisa. Sua disposição em responder aos questionários e compartilhar suas perspectivas proporcionou informações valiosas e enriqueceu significativamente os resultados desta pesquisa. Agradeço pela generosidade de seu tempo e por contribuírem para a construção de conhecimento nesta área tão relevante.

Por fim, expresso minha gratidão a todos aqueles que, direta ou indiretamente, estiveram presentes em minha jornada acadêmica. Seja por meio de conversas inspiradoras, conselhos preciosos, suporte emocional ou simplesmente pela presença encorajadora, cada um de vocês deixou uma marca positiva em minha vida e nesta pesquisa. Sou imensamente grato por toda a confiança.

“A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades. ”

Paulo Freire

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo refletir sobre as dificuldades que ocorrem para efetivar a inclusão das pessoas com autismo no mercado de trabalho. Essa pesquisa se faz relevante, pois busca contribuir para o desenvolvimento de estratégias e políticas que promovam a inclusão efetiva desses indivíduos, valorizando suas habilidades e potenciais no ambiente de trabalho. Para alcançar esse propósito, foram coletados dados por meio de questionários enviados aos gestores de Recursos Humanos, a fim de compreender o atual processo de inclusão e os obstáculos enfrentados nesse contexto. Além disso, a revisão bibliográfica desempenhou um papel fundamental nesse estudo, permitindo identificar a obrigatoriedade estabelecida pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como lei de cotas, que norteia a inclusão de pessoas com deficiência em geral, estabelecendo a reserva de vagas para esses indivíduos no mercado de trabalho. Os resultados revelaram a existência de estereótipos na contratação de pessoas com autismo, bem como uma tendência de não contratação daqueles com deficiência intelectual.

Palavras-chave: Autismo; Transtorno do Espectro Autista; Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

This research aims to reflect on the difficulties that occur to effect the inclusion of people with autism in the labor market. This research is relevant because it seeks to contribute to the development of strategies and policies that promote the effective inclusion of these individuals, valuing their skills and potential in the workplace. To achieve this purpose, data were collected through questionnaires sent to Human Resources managers in order to understand the current inclusion process and the obstacles faced in this context. In addition, the literature review played a key role in this study, allowing the identification of the obligation established by Law No. 8,213, of July 24, 1991, known as the quota law, which guides the inclusion of people with disabilities in general, establishing the reservation of vacancies for these individuals in the labor Market. The results revealed the existence of stereotypes in the hiring of people with autism, as well as a tendency not to hire those with intellectual disabilities.

Keywords: Autism; Autism Spectrum Disorder; Labor Market.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 01 - Entrevista com o Gestor de RH – EMPRESA A.....	28
Quadro 02 - Entrevista com o Gestor de RH – EMPRESA B.....	29
Quadro 03 - Entrevista com o Gestor de RH – EMPRESA C.....	30
Quadro 04 - Entrevista com o Gestor de RH – EMPRESA D.....	31
Figura 01 - Quantos funcionários estão inseridos na empresa atualmente?.....	32
Figura 02 - Há algum funcionário autista na sua empresa?.....	33
Figura 03 - No que se refere a contratação de PCDs, há seleção de candidatos com TEA?....	36
Figura 04 - Quais são os requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA? ...	38
Figura 05 - Na sua opinião, você acredita que há dificuldades para contratação de uma pessoa com autismo?	40

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Percentuais das cotas para pessoas com deficiência (Lei 8.213/91)	19
Tabela 02 – Consolidação das respostas dos gestores de RH	34
Tabela 03 – Consolidação das respostas dos gestores de RH	39
Tabela 04 – Consolidação das respostas dos gestores de RH	41

LISTA DE SIGLAS

- APA – Associação Americana de Psicologia
- CID – Classificação Internacional de Doenças
- DI – Deficiência Intelectual
- DSM – Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtorno Mentais
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- OIT – Organização para o Trabalho Internacional
- OMS – Organização Mundial de Saúde
- ONU – Organização das Nações Unidas
- PCD – Pessoa com Deficiência
- QI – Quociente de Inteligência
- RH – Recursos Humanos
- TEA – Transtorno do Espectro Autismo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
CRITÉRIOS DIAGNÓSTICOS E NÍVEIS DO AUTISMO.....	16
RELAÇÃO DE AUTISMO E PCDS	18
DOS DIREITOS DOS AUTISTAS	19
O AUTISMO NA INSERÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO	21
3 METODOLOGIA	25
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	27
DESCRIÇÃO DAS EMPRESAS SELECIONADAS	27
ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS.....	32
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
REFERÊNCIAS	46
ANEXOS A – ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO.....	49

1 INTRODUÇÃO

Encontrar um emprego na economia de hoje, que está em constante mudança pode ser uma tarefa difícil para muitos, mas pode parecer especialmente assustadora para os indivíduos do espectro do autismo. Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) muitas vezes enfrentam desafios únicos quando tentam entrar no mercado de trabalho.

Essas dificuldades são muitas vezes causadas pela falta de compreensão e conscientização do que é autismo entre os empregadores e o público em geral. Desse modo, este estudo visa incorporar a importância da inclusão de pessoas portadoras do Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, evidenciando a necessidade de abordar questões importantes para o ambiente social.

A pesquisa se propõe a debater acerca das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e sua inserção no mercado de trabalho. A pesquisa se torna importante para dar mais visibilidade a temática, contribuindo para que a sociedade reflita sobre o tema, além de mostrar as competências e habilidades dos portadores do TEA e como eles podem agregar em suas funções e na organização.

A pesquisa que aqui apresento teve sua inspiração a partir da série "Uma Advogada Extraordinária", que despertou em mim um profundo interesse e motivação em abordar a temática da inclusão das pessoas com autismo no mercado de trabalho.

Ao assistir essa série, pude perceber a importância de discutir e promover a inclusão de pessoas com autismo, proporcionando a elas oportunidades igualitárias no ambiente profissional. A história da protagonista, uma advogada brilhante e determinada, mostrou como a inclusão pode impactar positivamente não apenas a vida dessas pessoas, mas também a sociedade como um todo.

Foi a partir desse estímulo que decidi realizar esta pesquisa, com o objetivo de refletir como está sendo efetivada a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho e quais são os desafios e obstáculos enfrentados nesse processo. Busquei compreender as percepções dos gestores de Recursos Humanos e as práticas adotadas pelas empresas nesse contexto.

O TEA é uma condição do neurodesenvolvimento que afeta indivíduos desde a infância até a idade adulta. Caracterizado por desafios na comunicação, interação social e comportamentos repetitivos, o TEA apresenta uma ampla variedade de sintomas e graus de gravidade, tornando cada caso único e demandando uma abordagem personalizada para o diagnóstico e intervenção adequada. A Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, estabeleceu

a política nacional de proteção aos direitos de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), conquistada após muitas lutas dos pais para melhorar a qualidade de vida de seus filhos (BRASIL, 2012). A lei é recente e a partir dela a sociedade passou a conhecer sobre o autismo, mas percebe-se que ainda há falta de informação e conhecimento sobre essa síndrome, o que acaba dificultando o acesso dessas pessoas à sua liberdade e integração na sociedade.

É válido informar que a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida por lei de cotas, norteia toda a inclusão de qualquer pessoa com deficiência. De acordo com a lei, o artigo 93 determina que toda empresa que tenha acima de 100 funcionários ou mais preencha o seu quadro de funcionários com 2% a 5% de pessoas portadoras de alguma deficiência, mas com as proporções requeridas de acordo com o número de funcionários (BRASIL, 1991). Diante disso, fizemos a seguinte pergunta: Como o recrutamento de pessoas com TEA é visto no mercado de trabalho?

Para responder às indagações, este estudo tem como objetivo refletir sobre a dificuldade do Autista se inserir no mercado de trabalho.

Para alcançar o objetivo proposto, traçamos os seguintes objetivos específicos: I) investigar a dificuldade de contratação de pessoas com autismo; II) descrever a visão do gestor de RH para contratação da pessoa com autismo e III) destacar a importância das pessoas com TEA no mercado de trabalho.

A pesquisa é do tipo qualitativa, utilizando os fundamentos de autores como: Coelho e Santos (2006), Leopoldino e Coelho (2017), Santana e Santos (2015); dentre outros, que tratam sobre o tema proposto.

A pesquisa abordará temas relacionados ao contexto histórico do Transtorno do Espectro Autista (TEA); o atual mercado de trabalho, a inclusão e qual o perfil da pessoa com deficiência contratada pelas empresas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

CONCEITUANDO O AUTISMO

O autismo é um distúrbio do neurodesenvolvimento que afeta o desenvolvimento das relações sociais, comunicação e os movimentos estereotipados. No entanto, mesmo que haja uma definição clara para esses sintomas em pessoas com TEA, eles podem exibir um nível grave de Deficiência Intelectual (DI) que afetam o funcionamento das habilidades comportamentais e, por outro lado, um quociente de inteligência (QI) significativa que lhes permite viver pacificamente (OLIVEIRA e SERTIÉ, 2017).

Segundo Oliveira e Sertié (2017), o TEA pode afetar 1% da população e é 4 vezes mais comum em homens do que em mulheres. É importante ressaltar que o censo do IBGE no Brasil ainda não possui informações sobre quantas pessoas têm autismo no país. Utilizando essas informações como fator determinante, pode ser necessário criar mais políticas públicas e programas de ação para o diagnóstico precoce (SILVA, 2013).

Em agosto de 2022 está previsto, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizará o censo nacional, marcando um momento significativo para obter informações mais precisas sobre a quantidade de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no Brasil. Essa relevante iniciativa foi viabilizada pela aprovação da Lei 13.861/2019, que tornou obrigatória a inclusão de informações específicas sobre pessoas com autismo nos censos demográficos conduzidos pelo IBGE (IBGE, 2021; Brasil, 2019). Com essa medida, busca-se obter dados atualizados e fundamentais para a formulação de políticas públicas e ações que possam melhor atender às necessidades dessa população no país.

O transtorno do espectro autista afeta muitas crianças durando a vida inteira à medida que envelhecem. Por outro lado, os adolescentes podem experimentar melhorias em sua capacidade de se relacionar com outras pessoas, considerando a possibilidade de que, ao contrário, possam retornar no aumento nas transições espectrais e voltar a realizar os mesmos comportamentos associados aos seus traços característicos repetitivos (COELHO e SANTO, 2006).

Indivíduos diagnosticados com autismo podem ter dificuldade em entender elementos de comunicação não verbal, como entonação da voz e gestos com as outras pessoas que se relacionam, o que dificulta a expressão de sua linguagem verbal e limita seu uso, mesmo quando podem. Juntamente com seus comportamentos repetitivos em situações felizes ou ansiosas, as

principais características de uma pessoa autista incluem o isolamento social (COELHO e SANTO, 2006).

O isolamento social pode ser uma das principais características do autismo, além da repetição contínua, já que seguem uma rotina rígida, qualquer coisa que atrapalhe a sua rotina ou tente muda-la, acabam se irritando, e nesse caso, os seus movimentos e sons repetitivos são frequentes (COELHO e SANTO, 2006).

Não é possível diagnosticar o autismo no pré-natal, nem há evidências de outros sintomas físicos que levariam a um diagnóstico; em vez disso, só é possível identificar nas primeiras interações sociais do bebê, que podem ser usadas para alertar sobre a possibilidade de autismo, e outros diagnósticos tem crianças que só são diagnosticadas bem mais tarde (COELHO e SANTO, 2006).

Coelho e Santo (2006), enfatizam que as causas do autismo ainda são desconhecidas e que existe uma base genética significativa para os sintomas. Sobre esta determinante genética seriam acumulados fatores adicionais (do meio interno e/ou envolvente) que eventualmente poderiam levar ao autismo e que seguramente contribuem para a sua expressão. Está, por outro lado, bem demonstrado que fatores como a relação mãe / bebê ou a educação, não determinam em nada o aparecimento do autismo.

CRITÉRIOS DIAGNÓSTICOS E NÍVEIS DO AUTISMO

O Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-V) é a primeira principal fonte que regula o diagnóstico do autismo. Está atualmente em sua 5ª edição e foi atualizado pela Associação Americana de Psicologia (APA) em 2013 como resultado da substituição do DSM-IV. Cada edição do DSM contém elementos significativos, incluindo estatísticas sobre aspectos clínicos e estatísticos da disseminação de transtornos mentais. É uma ferramenta eficaz para uso por psiquiatras e pesquisadores (SILVA, 2020).

Os profissionais de saúde utilizam o Manual de Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM) como referência no diagnóstico de transtornos mentais e comportamentais, pois esse documento abrange inúmeros diagnósticos e orientações para transformações comportamentais e mentais. No DSM, também consta o "Transtorno do Espectro Autista", o que permite que os profissionais tenham diretrizes claras e padronizadas para identificar e avaliar sintomas relacionados ao TEA, garantindo maior precisão e consistência nos diagnósticos realizados (MATOS, E. MATOS, T. MATOS, G. 2005).

A segunda fonte para diagnóstico do autismo é a Classificação Internacional de Doenças (CID-10) foi criada em 1992, e atualmente está em sua décima edição, e é regulada pela Organização Mundial de Saúde (OMS). No entanto, o CID-10 foi desenvolvida para abranger todas as outras doenças e também os transtornos mentais quanto ao TEA (SILVA, 2020).

A CID-11, adotada em janeiro de 2022 após ser apresentada na Assembleia Mundial da Saúde em maio de 2019, trouxe mudanças significativas. No Brasil, o CID-10 é usado para laudos médicos, enquanto nos consultórios e pesquisas acadêmicas, emprega-se o DSM V. Com a nova classificação, a síndrome de Asperger deixará de existir como categoria isolada, passando a ser considerada uma das manifestações do TEA: Transtorno do Espectro do Autismo sem deficiência intelectual (DI) e com comprometimento leve ou ausente da linguagem funcional (GUINHO, 2017).

O DSM-V atualiza o TEA de acordo com o nível de suporte de uma pessoa necessita, ou mais especificamente, quanto apoio ela precisa para sobreviver. Nesta 5ª edição, o nome Transtornos Globais do Desenvolvimento é alterado para Transtorno do espectro do Autismo (SILVA, 2020).

O TEA é caracterizado de acordo com o DSM-V pela presença de alguns principais déficits, um dos quais é relacionado a comunicação social verbal e não verbal e interação social; que provoca um atraso na fala, outro sintomas podem apresentar mais brando do espectro, como não conseguir iniciar ou manter as interações sociais, no outro campo de déficits, temos os comportamentos e interesses restritos e repetitivos (APA, 2013).

Desta forma, o nível de TEA de uma pessoa aumenta à medida que suas necessidades individuais são atendidas, e o nível de TEA de uma pessoa diminui à medida que suas necessidades diminuem. Como resultado, o nível 1 (suporte leve) pode ser entendido da seguinte forma: Se não houver suporte, a única dificuldade de comunicação está presente; no entanto, não bloqueia interações sociais; o nível 2 (suporte moderado): precisa de muito apoio, equivalendo aos aspectos do nível 3, porém, como menor intensidade nos principais transtorno de comunicação e deficiência de linguagem, enquanto o nível 3 já é considerado um nível crucial na vida diária, os casos apresentam um déficit nas habilidades de comunicar tanto verbal como não verbal, necessitando exclusivamente do suporte para se comunicarem, nesse nível, possuem um suporte mais dedicado e com uma equipe multidisciplinar que são os profissionais da saúde (SILVA, 2020).

RELAÇÃO DE AUTISMO E PCDS

Desde da antiguidade da sociedade, aquelas pessoas com deficiências físicas ou mentais, bem como malformações, amputação de partes do corpo em decorrência de trauma ou mesmo doenças graves a esse respeito, eram considerados incapacitados (REZENDE, 2022).

Segundo Fonseca (2015), a ideia de "pessoa deficiente" está relacionada às características físicas ou sensoriais que tais deficiências apresentam. Como resultado, a Convenção exige que as nações participantes desenvolvam programas de inclusão e forneçam ferramentas que ajudem aqueles que têm deficiências e se envolvam em atividades profissionais.

Gil (2010) afirma que, embora sempre tenha havido alguma ambiguidade em torno da terminologia utilizada para descrever as pessoas com deficiência, ao longo dos anos, termos como: Pessoa Com Deficiência (PCD) e Pessoas Com Necessidades Especiais (PNES) passaram a ser utilizados na sociedade. Atualmente a sigla PCD é a mais utilizada para definir tais pessoas com deficiência.

A partir do século XIX, a sociedade começou a defender a criação de organizações especiais exclusivamente com o objetivo de fornecer cuidados mais acessíveis para aqueles que são deficientes e para economizar dinheiro em cuidados médicos. Apesar disso, a inclusão desses indivíduos na sociedade ou nas famílias ainda não era discutida (BRANDENBURG E LÜCKMEIER, 2013).

Aconteceu no século 20, quando a Organização das Nações Unidas (ONU), por meio da Declaração Universal dos Direitos do Homem, estabeleceu em 1948 que todas as pessoas devem ser reconhecidas como livres, iguais e na igualdade dos mesmos direitos. As pessoas com deficiência também são protegidas pela Organização para o Trabalho Internacional (OIT) desde de 1925, que defende que todas as pessoas com deficiência tenham seus direitos habilitação e reabilitação profissional ao trabalho (DUARTE e FRESCHI, 2013).

O direito e acesso ao trabalho para pessoas com deficiência no Brasil é regida pela Lei de Cotas, a Lei 8.213 de 1991, sendo que sua efetivação só passou a ter mais vigor no final de 1999, quando o decreto nº 3.298 foi publicado, determinando que as empresas com mais de 100 funcionários contratem pessoas com deficiência (DUARTE e FRESCHI, 2013). Por meio da Tabela 1, é possível identificar como acontece relação das cotas para as vagas das pessoas com deficiência.

Tabela 1. Percentuais das cotas para pessoas com deficiência (Lei 8.213/91)

Números de Funcionários	Percentual da cota
De 100 a 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1.000	4%
De 1.001 em diante	5%

Fonte: Adaptado de Duarte e Freschi, 2013.

Apesar de todas as conquistas de diversas políticas públicas em favor das pessoas com deficiência (PCD), é notório que a Lei 8.213/91 invisibiliza as pessoas diagnosticadas com o TEA para contratação, já que a Lei apenas evidencia que haja a contratação das pessoas com deficiência, sendo assim as empresas podem não querer contratar pessoas com autismo.

Sendo dessa forma, seguindo uma linha de contexto jurídico as pessoas com TEA, não faziam parte do quadro de PCD até 2012. Foi graças a Lei Berenice Piana, que foi criada em 27 de dezembro de 2012, foi sancionada pela Presidência da República, a Lei Ordinária federal n° 12.764, que estabelece a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, fixando várias diretrizes para êxito da Lei (SILVA, 2020).

DOS DIREITOS DOS AUTISTAS

No Brasil, a Lei n.º 12.764, de 27 de dezembro de 2012, estabeleceu a política nacional de proteção aos direitos de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), também, conhecida como Lei Berenice Piana, a primeira pessoa a conseguir aprovação de uma lei por meio de uma iniciativa popular no Brasil.

Berenice Piana, foi uma mãe guerreira, buscando os direitos de inclusão do filho na sociedade, na qual não tinha uma lei que protegesse e contribuísse para o seu desenvolvimento pessoal, após o diagnóstico do filho como criança autista, lutou pelos direitos sociais, ela conseguiu a implantação de uma lei que desse direito social aos portadores de autismo.

A Lei 12.764 considera pessoas autistas as que possuam uma condição clínica caracterizada por:

I — deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;

II — padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados, ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos (BRASIL, 2012, s.p.).

Essa mesma Lei no Art. 2º também estabelece as Diretrizes da Política Nacional de Proteção dos Direitos das Pessoas com Transtornos do Espectro Autista, que, entre outros direitos, estabelece o acesso a empregos e serviços que proporcionem igualdade de oportunidades. Vale ressaltar que a lei estabelece que todos os portadores de TEA são considerados deficientes para todos os efeitos legais. Isso significa que a condição de deficiência pode ser aplicada a pessoas com autismo.

Na área da educação, a política também afirma que as pessoas com autismo têm o direito de serem educadas de acordo com suas necessidades e habilidades, e de receber o apoio necessário para obter sucesso no processo de aprendizagem. Essa inclusão é realizada por atendimento educacional especializado e deve ser realizada para garantir o pleno acesso e participação de todos os alunos. Deve ser integrado a outras políticas públicas, incluindo o envolvimento dos familiares, para garantir o direito à educação desses alunos.

A lei 7.611/2011 explica que:

O atendimento educacional especializado deve integrar a proposta pedagógica da escola, envolver a participação da família para garantir pleno acesso e participação dos estudantes, atender às necessidades específicas das pessoas, público alvo da educação especial, e ser realizado em articulação com as demais políticas públicas. (Art. 2º da Lei 7.611/2011)

Portanto, as escolas devem possuir profissionais capacitados para atender as necessidades específicas dos alunos autistas, bem como a possibilidade de adaptar o currículo para se adequar a esses alunos. Além disso, a política também prevê que as escolas devem estabelecer parcerias com outros setores, como serviços de saúde, a fim de garantir o acesso ao diagnóstico precoce e ao tratamento adequado e a lei traz essa conquista no campus da saúde, Santana e Santos (2015) ressalta a importância que:

A implantação nos postos de saúde de um diagnóstico precoce nas consultas de puericultura, para que se evidenciam possíveis casos de autismo em crianças; a criação de Centros de Tratamento Multidisciplinar para estudos de diagnóstico precoce, tratamento, capacitação e pesquisas sobre a temática; a inserção do mediador escolar nos centros de tratamento de casos do transtorno do espectro autista; a criação de oficinas e residências assistidas; a capacitação de serviços de atendimento público às crianças com autismo, como bombeiros, policiais, etc; a implementação de políticas públicas para que a lei seja cumprida e que as conquistas cheguem na vida dessas crianças que sofreram com o descaso durante muito tempo. (SANTANA; SANTOS, 2015, p.108).

Essas ações possibilitam que as crianças com autismo tenham acesso a serviços de qualidade, o que conseqüentemente possibilita que elas possam ter um desenvolvimento

saudável. O diagnóstico precoce é fundamental para serem identificadas as necessidades destas crianças de forma que se possa trabalhar metas e objetivos idealizados para cada caso.

A capacitação dos serviços de atendimento ajuda para haver maior compreensão dos profissionais para com as crianças autistas. Assim, o tratamento deixa de ser apenas medicamentoso e é multidisciplinar, o que torna mais eficaz o tratamento.

Recentemente temos a Lei n.º 13.977 de 8 de janeiro de 2020, conhecida como Lei Romeu Mion, que facilita o acesso à Lei Berenice Piana (Lei dos Transtornos do Espectro Autista), que permite que pessoas com transtornos do espectro do autismo tenham cartões de identificação para facilitar o atendimento prioritário e tornando mais visível a sua condição.

Vale lembrar que todas as pessoas com autismo têm os mesmos direitos que todas as pessoas deste país. Dessa forma, é possível pessoas com autismo entrarem no mercado de trabalho e atuarem como pessoas comuns? Sim, é possível, embora existam desafios inerentes às pessoas com autismo, as mesmas podem desempenhar diversos papéis no mercado de trabalho, desde que sejam devidamente orientadas a respeito de suas capacidades e habilidades.

Um grande exemplo é a importância da Política Nacional de Proteção dos Direitos do Autista, pois respalda a inclusão e integração das pessoas com autismo no mercado de trabalho, promovendo sua autonomia e autonomia financeira, bem como aproveitando seu potencial para contribuir para a sociedade. Vale lembrar que os pais de portadores de TEA que são servidores públicos tem direito sair mais cedo, conforme a Lei 13.370/2016 enfatiza a redução:

A jornada de trabalho dos servidores públicos com filhos autistas. A autorização tira a necessidade de compensação ou redução de vencimentos para os funcionários públicos federais que são pais de pessoas com TEA (BRASIL, 2016).

Em suma, a Política Nacional de Proteção dos Direitos do Autista visa garantir a igualdade de oportunidades para pessoas com autismo, assegurando-lhes o acesso à educação, trabalho e outras formas de participação social. A política também visa garantir a integração dos autistas na sociedade, promovendo a inclusão social e acesso a serviços especializados, assim como a sensibilização da população para a realidade destes indivíduos.

Há muitos benefícios em se contratar alguém com TEA, inclusive, pessoas com TEA podem trazer habilidades e perspectivas únicas ao local de trabalho, tornando-as um ativo valioso para qualquer empresa, podem ser mais receptivas e tendem a ser leais a seus empregos.

O AUTISMO NA INSERÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

A inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho é um tema de relevância social e acadêmica. Apesar dos avanços na legislação e nas políticas de inclusão, ainda existem

desafios significativos a serem superados para garantir que essas pessoas tenham oportunidades de trabalho digno e independente.

Além disso, a falta de preparo das empresas para receber e incluir pessoas com TEA, é outro obstáculo apontado por Leopoldino e Coelho (2017). Muitas empresas ainda possuem atitudes preconceituosas e estereotipadas em relação a essas pessoas, o que dificulta sua contratação e permanência no emprego.

Conforme apontado por Carneiro (2012) a inserção de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho enfrenta desafios distintos em comparação com a inclusão de pessoas com deficiência física. Enquanto a adaptação do ambiente de trabalho pode remover barreiras físicas, uma pessoa com deficiência intelectual pode precisar de apoio para compreender e executar suas funções. Essas questões específicas tornam a inclusão dessas pessoas mais desafiadoras, o que pode explicar a baixa representatividade delas no mercado de trabalho

Outro desafio é a discriminação e o estigma enfrentados por pessoas autistas no ambiente corporativo. Conforme apontado por Oliveira (2013), ainda há uma série de preconceitos e estereótipos negativos em relação a essas pessoas, o que muitas vezes leva à exclusão do ingresso no mercado de trabalho. A ausência de abordagens efetivas para lidar com a falta de acessibilidade e as barreiras atitudinais no ambiente de trabalho pode ter consequências para a inclusão, permanência, produtividade e desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência. Esses aspectos negligenciados podem resultar em prejuízos tanto para o indivíduo quanto para a organização, comprometendo a qualidade e eficiência do ambiente de trabalho como um todo (SOUZA, 2021).

Outro aspecto relevante é a questão da remuneração e da valorização profissional. Segundo Leopoldino e Coelho (2017), às pessoas com deficiência autismo são submetidas a receber baixos salários e poucas oportunidades de progressão na carreira, o que impacta negativamente em sua produtividade.

A inclusão de pessoas com deficiência apresenta muitos desafios para serem inseridos no ambiente laboral, pois ainda existe um estigma associado à contratação dessas pessoas, e sua contratação só é realizada devido a obrigatoriedade pela lei que exige que em para empresas com mais de 100 funcionários, haja inclusão de deficientes (PALÁCIOS *et al.*, 2022). Estimativas colocam o número de pessoas com autismo no Brasil em torno de 2 milhões. Essas estatísticas também revelaram que 85% dos adultos com TEA estão desempregados (PALÁCIOS *et al.*, 2022).

Além disso, algumas pessoas com autismo e deficiência intelectual podem enfrentar uma série de desafios, como a falta de qualificação profissional, a discriminação, a falta de acessibilidade e a desvalorização profissional. É fundamental que sejam implementadas políticas e ações efetivas para superar esses obstáculos e garantir que essas pessoas tenham igualdade de oportunidades no mundo do trabalho. É necessário o envolvimento de empresas, governos, organizações da sociedade civil como um todo para promover uma inclusão verdadeira e plena de pessoas com autismo, assegurando seus direitos e promovendo a valorização de suas capacidades e potencialidades.

Diante do exposto, é preocupante que esses indivíduos possam ter dificuldades para serem inseridos no mercado de trabalho, o que se refere completamente às organizações que não conseguem ir em outras direções para que a contratação seja alinhada. Como resultado, a estimulação de sua autonomia e interação social é comprometida, pois suas habilidades acabam não sendo utilizadas. Uma vez que uma pessoa autista não tem uma única maneira de ser, mas sim uma variedade de características únicas, é severamente marginalizada pela sociedade e sofre com sua discriminação e falta de compreensão (REZENDE, 2022).

No ambiente corporativo, é crucial que haja uma inclusão adequada de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), a fim de que possam apresentar seu melhor desempenho na realização de tarefas. Entretanto, nem todas as empresas estão preparadas para oferecer um ambiente de trabalho que atenda às necessidades dessas pessoas. De acordo com Palácios *et al.* (2022), a adaptação do ambiente de trabalho leva o funcionário a ter uma boa saúde mental e traz acessibilidade para ele.

A inserção de pessoas com autismo no mercado de trabalho requer seguir procedimentos para garantir que o ambiente laboral seja apropriado e que aqueles com TEA possam desenvolver suas habilidades e realizar suas tarefas de trabalho. Entretanto, muitas empresas não disponibilizam um ambiente de trabalho que seja confortável para acomodar pessoas autistas em um ambiente corporativo (PALÁCIOS *et al.*, 2022).

Mesmo com a desigualdade social existente há muito tempo, é possível evidenciar outras perspectivas que surgem para a inclusão dessas pessoas. Empresas do setor de tecnologia da informação estão contratando pessoas com autismo devido às inúmeras habilidades de memória e concentração acima de outras pessoas, além de possuírem uma capacidade gigante de raciocínio lógico (COSTA; NAKANDAKARE; PAULINO, 2018).

De acordo com Costa *et al.* (2018), a SAP, uma multinacional alemã líder em seu segmento, destaca-se como uma das empresas pioneiras na inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho. Em 2013, a empresa lançou o programa "Autism at Work" (autismo no

trabalho), que tem como objetivo contratar pelo menos 1% de funcionários com autismo até 2020. Essa meta se baseia na taxa de prevalência do autismo na população em geral, que é de 1,47% de acordo com o *Centers for Disease Control and Prevention* - CDC. Em junho de 2016, a SAP contava com 77 mil funcionários, sendo que 100 deles eram pessoas diagnosticadas com autismo.

Conforme mencionado por Leopoldino e Coelho (2017), a inclusão de profissionais autistas no mercado de trabalho não apenas traz vantagens para esses indivíduos, mas também abre um caminho de oportunidades para suas famílias, empregadores e governo. Para pessoas com TEA, a inserção no mercado de trabalho traz benefícios significativos, incluindo uma melhoria na qualidade de vida e na autonomia, além de uma maior estabilidade financeira. As empresas também podem se beneficiar da contratação de autistas, como acesso a incentivos governamentais, cumprimento de cotas para pessoas com deficiência e utilização de habilidades específicas dos autistas. O governo também é beneficiado pela inclusão de autistas no mercado de trabalho, uma vez que isso pode reduzir a necessidade de assistência social e aumentar a produtividade do país.

3 METODOLOGIA

Seguindo os conceitos propostos neste estudo, conforme apontado por Severino (2007), este estudo é baseado em questões bibliográficas, com base em registros disponíveis de estudos anteriores, documentos impressos (como livros, artigos, teses e outros materiais). Além disso, é um estudo qualitativo, exploratório e descritivo que, segundo Vergara (2000, p. 45), “enfoca as características de determinada população ou fenômeno”, além de destacar a importância de um fato, que segundo Gil (2008, p. 27), “foram desenvolvidos para fornecer uma visão geral de um tipo geral de fato”.

A presente pesquisa foi conduzida com base em uma extensa revisão bibliográfica no *Google Acadêmico*, visando identificar e selecionar artigos que estivessem alinhados com o referencial teórico estabelecido anteriormente. Complementarmente, foi elaborado um questionário estruturado, utilizando o formulário do *Google*, para ser enviado aos gestores de Recursos Humanos das empresas selecionadas. Para garantir a agilidade e facilidade na obtenção das respostas, o questionário foi compartilhado com os gestores por meio do aplicativo *WhatsApp*, aproveitando a praticidade da comunicação digital.

As empresas escolhidas para participar do estudo foram denominadas como pseudônimos: A, B, C e D. Todas as empresas selecionadas são abrangidas pela legislação de cotas, uma vez que possuem mais de 100 funcionários contratados, estando sujeitas às obrigações e diretrizes para a inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no ambiente de trabalho.

As empresas A, B, C e D, cujos nomes foram preservados, são organizações com características distintas. A empresa A é uma instituição sem fins lucrativos localizada em João Pessoa em que todos os seus funcionários são contratados, enquanto a empresa B está situada em Guarabira e atua no setor de tecnologia, oferecendo serviços de suporte e atendimento ao cliente. A empresa C, também localizada em João Pessoa, é uma clínica do ramo da saúde. Por fim, a empresa D, cujo nome também foi preservado, é uma organização sem fins lucrativos sediada em João Pessoa, na qual todos os funcionários são contratados. Cada uma dessas empresas possui suas particularidades em relação a contratação da pessoa com autismo.

Durante a condução da pesquisa, vale destacar que foram enfrentadas algumas dificuldades na obtenção das respostas dos questionários. Alguns gestores apresentaram uma demora em responder o questionário, o que acabou estendendo o prazo de coleta dos dados. Devido a esse fator, a coleta de dados precisou ser realizada nas últimas semanas do mês de maio, o que pode ter influenciado a disponibilidade e prontidão da análise e discussão dos dados

obtidos através do questionário que foram analisados no início da semana de Junho. No entanto, foram adotadas medidas para assegurar a efetividade da coleta de dados, garantindo assim a relevância dos resultados obtidos para análise e discussão no âmbito desta pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo, apresentam-se os resultados dos dados coletados por meio de questionários aplicados aos quatro gestores de Recursos Humanos (RH) responsáveis pela contratação de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Esses questionários foram elaborados com o objetivo de obter respostas individuais e foram enviados eletronicamente através do aplicativo de comunicação *WhatsApp*, bem como por meio do uso do *Google* Formulários, para cada um dos departamentos de RH das empresas selecionadas. As perguntas elaboradas para os gestores foram cuidadosamente selecionadas com base nas necessidades de compreensão dos processos de contratação de pessoas com TEA.

Os gestores responderam de forma voluntária, e suas respostas foram tratadas confidencialmente, garantindo a não identificação dos autores. Dessa forma, a privacidade e a proteção das informações pessoais dos participantes foram preservadas durante todo o processo. Após a coleta dos questionários, os dados foram compilados e analisados por meio de pseudônimos, a fim de garantir o anonimato dos gestores e de suas respectivas empresas.

DESCRIÇÃO DAS EMPRESAS SELECIONADAS

A Empresa A é uma prestigiada organização sem fins lucrativos, com sede estrategicamente localizada em João Pessoa. A empresa B está situada em Guarabira, Paraíba, e é uma empresa líder no setor de tecnologia de rastreamento. A empresa C está situada em João Pessoa e é uma organização reconhecida pelo seu destaque no ramo da saúde, oferecendo uma ampla gama de serviços, incluindo clínicas médicas, laboratórios e centros de tratamento. E por fim, a empresa D, também localizada em João Pessoa, é uma organização sem fins lucrativos com foco em projetos de desenvolvimento comunitário, por meio de iniciativas socioambientais, a empresa busca promover a sustentabilidade, a inclusão social e o empoderamento das comunidades locais.

Nos Quadros 1, 2, 3 e 4 contêm as respostas completas obtidas por meio dos questionários aplicados aos gestores de Recursos Humanos (RH) de cada empresa participante. É importante ressaltar que, a fim de preservar a confidencialidade das empresas envolvidas, utilizamos pseudônimos para identificá-las, e as respostas correspondidas estarão em negrito.

Quadro 1 – Entrevista com o Gestor de RH – EMPRESA A

1. Quantos funcionários estão inseridos na empresa atualmente?

De 0 a 100 funcionários

Acima de 100 funcionários

Acima de 200 funcionários

Acima de 300 funcionários

2. Há algum funcionário autista na sua empresa?

Sim

Não

3. Você, Gestor de RH, defina autismo em uma única palavra.

Processamento lento

4.No que se refere a contratação de PCDs, há seleção de candidatos com TEA?

Sim

Não

5. Quais são os requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA?

Conseguir se expressar

Facilidade locomoção

Agilidade

Outros

6. Caso tenha respondido OUTROS na questão anterior, diga quais requisitos mínimos para a contratação com TEA.

.....

7. Na sua opinião, você acredita que há dificuldades para contratação de uma pessoa com autismo?

Sim

Não

8.Se sim, você conseguiria nos relatar alguns obstáculos que ocorrem na seleção de candidatos com TEA na sua empresa?

Dificuldade tanto na comunicação, como na interpretação das informações passadas na seleção.

Quadro 2 – Entrevista com o Gestor de RH – EMPRESA B

1. Quantos funcionários estão inseridos na empresa atualmente?

De 0 a 100 funcionários

Acima de 100 funcionários

Acima de 200 funcionários

Acima de 300 funcionários

2. Há algum funcionário autista na sua empresa?

Sim

Não

3. Você, Gestor de RH, defina autismo em uma única palavra.

Inclusão

4. No que se refere a contratação de PCDs, há seleção de candidatos com TEA?

Sim

Não

5. Quais são os requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA?

Conseguir se expressar

Facilidade locomoção

Agilidade

Outros

6. Caso tenha respondido OUTROS na questão anterior, diga quais requisitos mínimos para a contratação com TEA

.....

7. Na sua opinião, você acredita que há dificuldades para contratação de uma pessoa com autismo?

Sim

Não

8. Se sim, você conseguiria nos relatar alguns obstáculos que ocorrem na seleção de candidatos com TEA na sua empresa?

Quadro 3 – Entrevista com o Gestor de RH – EMPRESA C

1. Quantos funcionários estão inseridos na empresa atualmente?

De 0 a 100 funcionários

Acima de 100 funcionários

Acima de 200 funcionários

Acima de 300 funcionários

2. Há algum funcionário autista na sua empresa?

Sim

Não

3. Você, Gestor de RH, defina autismo em uma única palavra.

Acessibilidade

4. No que se refere a contratação de PCDs, há seleção de candidatos com TEA?

Sim

Não

5. Quais são os requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA?

Conseguir se expressar

Facilidade locomoção

Agilidade

Outros

6. Caso tenha respondido OUTROS na questão anterior, diga quais requisitos mínimos para a contratação com TEA

.....

7. Na sua opinião, você acredita que há dificuldades para contratação de uma pessoa com autismo?

Sim

Não

8. Se sim, você conseguiria nos relatar alguns obstáculos que ocorrem na seleção de candidatos com TEA na sua empresa?

Dificuldade de se comunicar, dificuldade no uso de tecnologias.

Quadro 4 – Entrevista com o Gestor de RH – EMPRESA D

1. Quantos funcionários estão inseridos na empresa atualmente?

De 0 a 100 funcionários

Acima de 100 funcionários

Acima de 200 funcionários

Acima de 300 funcionários

2. Há algum funcionário autista na sua empresa?

Sim

Não

3. Você, Gestor de RH, defina autismo em uma única palavra.

Luta

4. No que se refere a contratação de PCDs, há seleção de candidatos com TEA?

Sim

Não

5. Quais são os requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA?

Conseguir se expressar

Facilidade locomoção

Agilidade

Outros

6. Caso tenha respondido OUTROS na questão anterior, diga quais requisitos mínimos para a contratação com TEA

.....

7. Na sua opinião, você acredita que há dificuldades para contratação de uma pessoa com autismo?

Sim

Não

8. Se sim, você conseguiria nos relatar alguns obstáculos que ocorrem na seleção de candidatos com TEA na sua empresa?

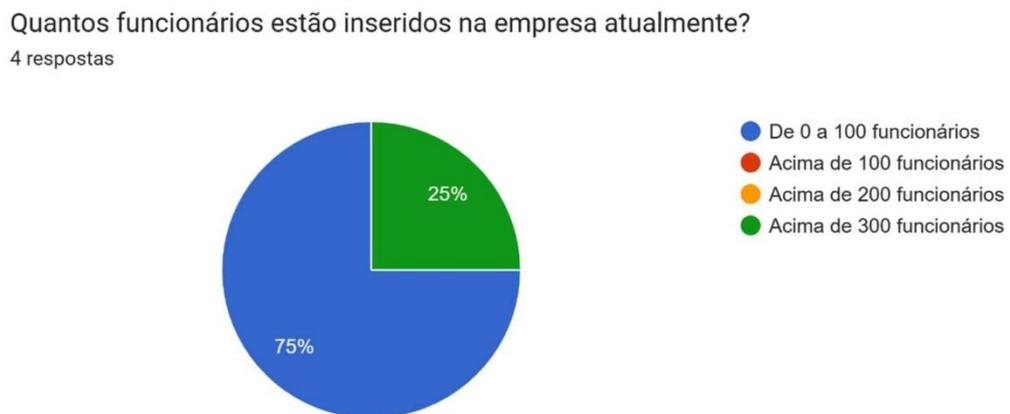
Dificuldade fala, mobilidade e agilidade

ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS

Através da análise dos dados coletados, é possível obter uma visão abrangente das práticas de contratação e inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas empresas A, B, C e D. Cada uma dessas organizações possui características distintas e aborda a inclusão de formas diferentes. Vamos explorar algumas das principais conclusões derivadas dessa análise.

Ao analisar o tamanho das empresas participantes, observamos que a Empresa A representa apenas 25% do grupo, sendo caracterizada por ter mais de 300 funcionários. Por outro lado, as empresas B, C e D correspondem aos outros 75%, pois possuem de 0 a 100 funcionários cada uma. Essa distribuição mostra uma diversidade interessante entre as empresas selecionadas, tanto em termos de porte quanto de abordagens de contratação e inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), conforme a Figura 1.

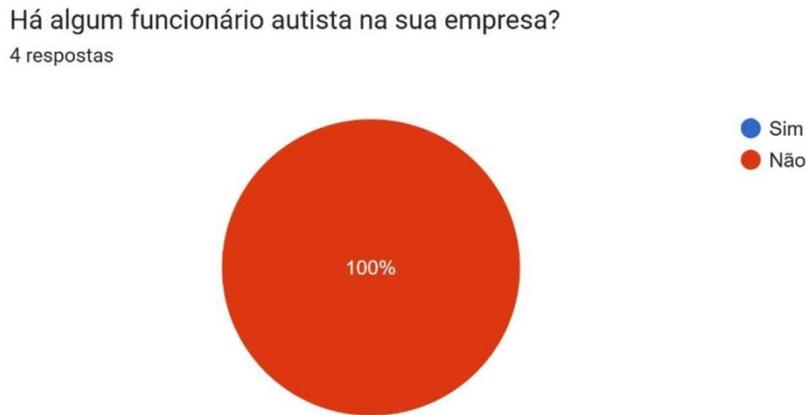
Figura 1 - Quantos funcionários estão inseridos na empresa atualmente?



Fonte: Elaborador pelo autor

Na Figura 2, apresentaremos dados referentes à presença de indivíduos com autismo nas empresas A, B, C e D. Com base nas respostas obtidas, constatou-se que, até o momento, nenhuma dessas empresas possui autistas inseridos em seus quadros de funcionários. Essa constatação ressalta a necessidade de promover maior inclusão e diversidade nas organizações, visando proporcionar oportunidades de emprego para pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). É um ponto importante a ser considerado para a implementação de políticas e programas que visem a inclusão efetiva de indivíduos com autismo no ambiente de trabalho.

Figura 2 - Há algum funcionário autista na sua empresa?



Fonte: Elaborador pelo autor

Estas estatísticas revelam um panorama preocupante em relação à inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho. A Figura 2, que indica a ausência de autistas nas empresas A, B, C e D, reflete essa realidade e reforça a necessidade urgente de implementar estratégias e políticas que promovam a inclusão efetiva desses indivíduos no ambiente laboral. Conforme destacado por Palácios *et al.* (2022), a taxa de desemprego entre os adultos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) é alarmante, atingindo 85%.

Esses dados evidenciam a lacuna existente entre a demanda por inclusão e a situação atual. É fundamental buscar soluções que rompam as barreiras e promovam a inclusão de autistas no mercado de trabalho. A inclusão traz benefícios tanto para os indivíduos com autismo, permitindo o desenvolvimento de habilidades, a independência financeira e a melhoria da qualidade de vida, como para as empresas, que podem se beneficiar das habilidades únicas que esses profissionais trazem, como o pensamento analítico, a atenção aos detalhes e a criatividade.

A seguir, teremos a Tabela 2, que apresenta as respostas consolidadas da questão 3 do questionário aplicado aos gestores de Recursos Humanos (RH). Essa questão aborda como os gestores definem o autismo e suas percepções sobre o transtorno.

Tabela 2 –Consolidação das respostas dos gestores de RH

Pergunta 3	GESTOR RH EMPRESA - A	GESTOR RH EMPRESA - B	GESTOR RH EMPRESA - C	GESTOR RH EMPRESA- D
Você, Gestor de RH, defina autismo em uma única palavra.	Processamento lento	Inclusão	Acessibilidade	Luta

Fonte: Elaborador pelo autor

Com base nas respostas consolidadas dos gestores das empresas A, B, C e D, foi possível identificar suas percepções sobre o autismo e relacioná-las a temas específicos. O gestor da empresa A definiu o autismo como "processamento lento", reconhecendo a característica intrínseca dos indivíduos autistas de ter um processamento de informações mais lento. No referencial teórico, foi identificado que indivíduos diagnosticados com autismo podem ter dificuldade em entender elementos de comunicação não verbal, como entonação da voz e gestos com as outras pessoas que se relacionam, o que dificulta a expressão de sua linguagem verbal e limita seu uso, mesmo quando podem (COELHO & SANTO, 2006). Juntamente com seus comportamentos repetitivos em situações felizes ou ansiosas, as principais características de uma pessoa autista incluem o isolamento social.

Já o gestor da empresa B associou o autismo à "inclusão", nesse contexto é revelado a importância de promover uma cultura inclusiva e valorizar as habilidades dos autistas. Essa perspectiva está em consonância com as diretrizes estabelecidas pela própria Política Nacional de Proteção dos Direitos do Autista, a qual tem como objetivo principal garantir a igualdade de oportunidades para as pessoas com autismo, deixando em evidencia essa inclusão, no Artº 2:

Art. 2º São diretrizes da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista:

I - a intersetorialidade no desenvolvimento das ações e das políticas e no atendimento à pessoa com transtorno do espectro autista;

II - a participação da comunidade na formulação de políticas públicas voltadas para as pessoas com transtorno do espectro autista e o controle social da sua implantação, acompanhamento e avaliação;

III - a atenção integral às necessidades de saúde da pessoa com transtorno do espectro autista, objetivando o diagnóstico precoce, o atendimento multiprofissional e o acesso a medicamentos e nutrientes;

IV - (VETADO); V - o estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência e as disposições da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente)

Sendo assim, a inclusão das pessoas com autismo deve ser uma diretriz fundamental no âmbito organizacional, garantindo a igualdade de oportunidades e a efetivação de seus direitos. É importante destacar que muitas empresas têm adotado medidas para promover a inclusão de pessoas com deficiência, mas é necessário assegurar que essas ações também contemplem a inclusão de pessoas autistas.

A Lei Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista é um marco importante nessa questão. Ela estabelece diretrizes e direitos fundamentais para assegurar a inclusão e a participação plena das pessoas com autismo na sociedade, incluindo o acesso a oportunidades de trabalho dignas e adequadas às suas habilidades e potenciais. No entanto, é importante ressaltar que a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho vai além de cumprir obrigações legais. É um passo em direção à construção de uma sociedade mais inclusiva e diversa, reconhecendo as habilidades e contribuições valiosas que os indivíduos autistas podem oferecer.

No caso da empresa C, a percepção central do gestor foi sobre "acessibilidade". Observa-se que há essa necessidade de garantir a acessibilidade no ambiente de trabalho para atender às necessidades dos autistas. Essa perspectiva está alinhada com a pesquisa de Souza (2021), que ressalta a ausência de abordagens efetivas para lidar com a falta de acessibilidade e as barreiras atitudinais no ambiente profissional. A falta de medidas adequadas de acessibilidade pode ter impactos significativos na inclusão, permanência, produtividade e desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência, afetando tanto o indivíduo quanto a organização como um todo.

Por fim, o gestor da empresa D mencionou o tema "luta". A percepção do autismo como uma luta, expressada pelo gestor da Empresa D, está em consonância com uma das grandes conquistas para a proteção dos direitos das pessoas com Transtorno do Espectro Autista, a Lei Berenice Piana. Segundo Silva (2020), a Lei Ordinária federal nº 12.764, também conhecida como Lei Berenice Piana, foi criada em 27 de dezembro de 2012 e estabelece a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Essa lei fixa várias diretrizes para o êxito da inclusão e a proteção dos direitos dos autistas (SILVA, 2020).

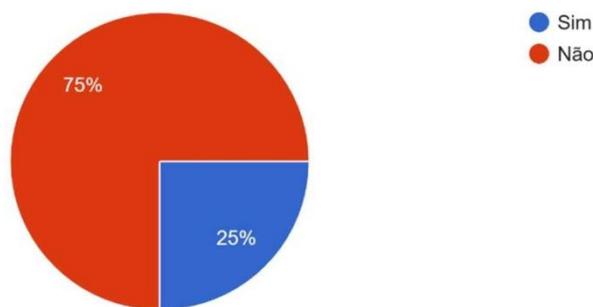
A Lei Berenice Piana é um marco importante na garantia de direitos e igualdade de oportunidades para as pessoas com Transtorno do Espectro Autista. Portanto, a percepção do gestor da Empresa D sobre o autismo como uma luta se conecta com o reconhecimento da

importância da Lei Berenice Piana como um instrumento legal que visa assegurar os direitos e promover a inclusão dos autistas no contexto social e no ambiente de trabalho.

Na Figura 3, será apresentada a questão do questionário referente à contratação de pessoas com deficiência (PCDs) e se há seleção de candidatos com autismo.

Figura 3 - No que se refere a contratação de PCDs, há seleção de candidatos com TEA?

No que se refere a contratação de PCDs, há seleção de candidatos com TEA?
4 respostas



Fonte: Elaborador pelo autor

Os resultados obtidos revelam que, entre as empresas pesquisadas, três delas não possuem um processo de seleção específico para candidatos com autismo, representando 75% do total. Por outro lado, uma empresa indicou que realiza uma seleção direcionada a esses candidatos, o que corresponde a 25% do total. Esses dados demonstram que a maioria das empresas ainda não adotou práticas de seleção voltadas especificamente para candidatos com autismo. No entanto, é encorajador observar que uma empresa reconhece a importância de promover uma inclusão mais efetiva e está comprometida em realizar uma seleção direcionada a esses indivíduos.

Diante dos resultados obtidos, é evidente que a falta de processos seletivos específicos para candidatos com autismo das empresas pesquisadas reflete um desafio significativo na inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho. Esses achados estão em consonância com estudos anteriores, como apontado por Rezende (2022), que também destacou as dificuldades enfrentadas pelos autistas na busca por emprego e inserção no ambiente profissional.

Rezende (2022) ressalta que a marginalização e discriminação enfrentadas pelas pessoas com autismo resultam na subutilização de suas habilidades únicas, comprometendo sua

autonomia e interação social. Essa situação é preocupante, uma vez que cada pessoa autista possui uma variedade de características únicas e não pode ser reduzida a um único padrão.

É interessante frisar o que Rezende (2022) retrata, pois conseguimos validar, de acordo com diversos estudos anteriores, que as pessoas com autismo possuem habilidades gigantescas. Além disso, possuem um potencial valioso a ser explorado. É fundamental que empresas e organizações reconheçam e valorizem essas habilidades, proporcionando oportunidades de emprego e inclusão no mercado de trabalho. Um exemplo inspirador nesse sentido é a empresa SAP, que adotou políticas inclusivas e se tornou referência na contratação de pessoas com autismo. Essa iniciativa demonstra que é possível enxergar além dos estereótipos e estabelecer um ambiente de trabalho acolhedor, valorizando as contribuições únicas que cada pessoa autista pode oferecer.

Observa-se outra informação que já foi revelada em outra pesquisa, que a falta de dados estatísticos sobre as contratações de candidatos com TEA apresenta um desafio significativo na elaboração de estratégias adequadas para a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho. Muitas vezes, as contratações de pessoas com deficiência são realizadas apenas para cumprir obrigações legais, sem um planejamento efetivo. Isso acarreta em contratações sem continuidade e sem impacto real (TETTE *et al.* 2014, p. 218).

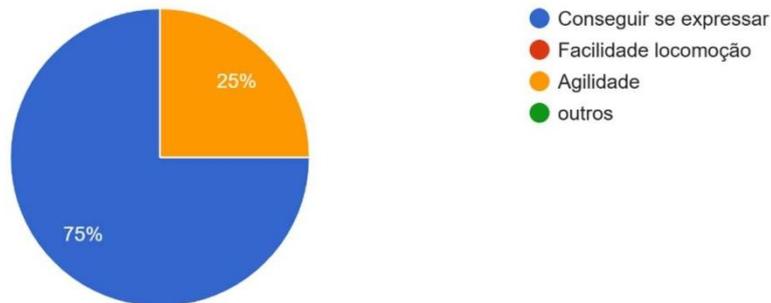
Os resultados dessa questão reforçam a necessidade de um esforço contínuo por parte das empresas, governos e sociedade em geral para superar os desafios na inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho. É essencial promover a conscientização, a sensibilização e a capacitação dos profissionais envolvidos no processo de seleção e gestão de pessoas, a fim de combater o preconceito e garantir oportunidades iguais para todos.

A seguir, será apresentada a quinta questão do questionário: "Quais são os requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA?" Essa questão visa obter informações sobre os critérios e requisitos estabelecidos pelas empresas para a contratação de candidatos com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA). Além disso, na Figura 4 será apresentada a representação visual dos resultados dessa questão, permitindo uma melhor visualização e compreensão das respostas dos gestores sobre os requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA.

Figura 4 - Quais são os requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA?

Quais são os requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA?

4 respostas



Fonte: Elaborador pelo autor

Com base nos resultados da pesquisa, observou-se que 75% das empresas selecionadas, representando um total de três empresas, os gestores de RH destacaram a habilidade de se expressar como requisito mínimo para a contratação de candidatos com TEA. Isso indica a importância atribuída à capacidade de comunicação e expressão por parte dessas empresas.

Por outro lado, 25% das empresas, correspondendo a uma empresa, o gestor de RH considerou a agilidade como um requisito relevante. Isso sugere que essa empresa valoriza a capacidade de execução rápida de tarefas e adaptação a diferentes situações no ambiente de trabalho.

No entanto, nenhum gestor confirmou a importância do critério de facilidade de locomoção. Isso indica que, para os gestores entrevistados, a mobilidade física dos candidatos com TEA não foi um fator determinante na decisão de contratação. Essa análise dos dados revela as preferências de cada empresa em relação aos requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA. Cabe ressaltar que essas preferências podem variar de acordo com as necessidades e demandas de cada organização.

No entanto, é possível observar uma tendência entre os gestores entrevistados de não considerar a contratação de pessoas com deficiência em geral. A falta de confirmação sobre a importância da facilidade de locomoção sugere que a mobilidade física não é um fator determinante na decisão de contratação. Essa análise dos dados revela uma possível preferência por outros critérios na seleção de candidatos com TEA, o que pode indicar uma tendência a não contratar pessoas com diferentes tipos de deficiência, incluindo a deficiência intelectual. Essa tendência pode refletir a existência de barreiras e estereótipos relacionados a pessoas com

deficiência no mercado de trabalho. É importante destacar que todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência intelectual possuem habilidades capacidades e potencialidades que podem contribuir de forma significativa para as organizações. Negar a contratação desses indivíduos com base nessa tendência pode perpetuar a exclusão e a falta de oportunidades de emprego para essa população.

A Tabela 3 representa a questão 6 do questionário, que aborda a possibilidade de existirem outros requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA, caso tenha sido selecionada a opção "OUTROS" na questão anterior.

Tabela 3 –Consolidação das respostas dos gestores de RH

Pergunta 6	GESTOR RH EMPRESA - A	GESTOR RH EMPRESA - B	GESTOR RH EMPRESA - C	GESTOR RH EMPRESA- D
Caso tenha respondido OUTROS na questão anterior, diga quais requisitos mínimos para a contratação com TEA	Sem resposta	Sem resposta	Sem resposta	Sem resposta

Fonte: Elaborador pelo autor

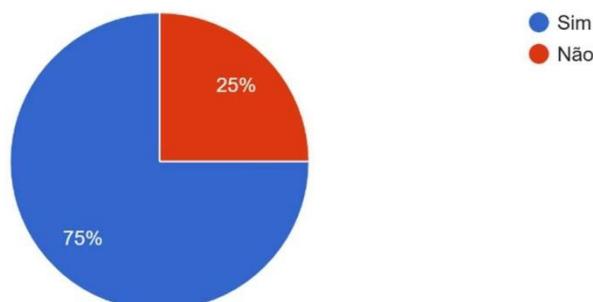
No entanto, nenhum dos gestores informou a existência de outros requisitos para a contratação de candidatos com TEA além dos mencionados anteriormente. Isso sugere que, dentro das empresas pesquisadas, os requisitos de habilidade de se expressar e agilidade foram considerados como os principais critérios para a contratação desse público. A ausência de menção a outros requisitos indica que as empresas podem estar focando nesses critérios específicos, possivelmente relacionados às demandas e necessidades específicas de cada organização.

A Figura 5 representa a questão 7 do questionário, que investiga a percepção dos gestores sobre a existência de dificuldades na contratação de pessoas com autismo.

Figura 5 - Na sua opinião, você acredita que há dificuldades para contratação de uma pessoa com autismo?

Na sua opinião, você acredita que há dificuldades para contratação de uma pessoa com autismo?

4 respostas



Fonte: Elaborador pelo autor

De acordo com os resultados obtidos, 75% das empresas selecionadas, representando 3 empresas, confirmaram que acreditam haver dificuldades na contratação de pessoas com autismo. Essa proporção indica que a maioria dos gestores reconhece os desafios relacionados à inclusão desse público no mercado de trabalho. Por outro lado, 25% das empresas, o que corresponde a apenas 1 empresa, consideraram que não há dificuldades para a contratação de pessoas com autismo. Essa percepção isolada destaca que uma minoria dos gestores acredita que a inclusão de pessoas com autismo no ambiente de trabalho não representa um obstáculo significativo.

Ao analisar os dados coletados, é possível estabelecer uma relação com as considerações apresentadas por Carneiro (2012) sobre a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. O autor ressalta que essa inclusão enfrenta desafios distintos em comparação com a inclusão de pessoas com deficiência física, sendo dessa forma, enquanto a adaptação do ambiente de trabalho pode eliminar barreiras físicas, as pessoas com TEA podem demandar suporte adicional para compreender e desempenhar suas funções.

A análise dos dados coletados neste estudo encontra respaldo nas considerações de Tanaka e Manzini (2005), que apontam a falta de informação sobre deficiência como um dos fatores que podem gerar antagonismos em relação à contratação de pessoas com deficiência,

[...] a falta de informação sobre deficiência, aliada à possível crença de que seu portador não irá corresponder ao ritmo imposto pela produtividade, pode acabar gerando antagonismos quanto à absorção dessa mão-de-obra pelas empresas (p.19).

Essas considerações feitas por Tanaka e Manzini (2005) revela uma perspectiva e reforça a complexidade da inclusão desses indivíduos e pode ajudar a explicar a baixa

representatividade de pessoas com autismo no mercado de trabalho. A falta de compreensão sobre suas necessidades específicas e a ausência de estratégias adequadas de suporte podem contribuir para essa realidade.

A Tabela 4, que representa a questão 8 do questionário, aborda os obstáculos encontrados na seleção de candidatos com TEA nas empresas participantes. Nessa análise, é importante destacar que apenas 3 dos gestores de recursos humanos das 4 empresas selecionadas responderam a essa questão, fornecendo informações relevantes sobre os desafios enfrentados na seleção de candidatos com TEA em suas respectivas organizações. As respostas consolidadas permitem uma compreensão mais aprofundada dos obstáculos específicos enfrentados pelas empresas no processo seletivo para candidatos com TEA

Tabela 4 –Consolidação das respostas dos gestores de RH

Pergunta 8	Resposta 1	Resposta 2	Resposta 3
Se sim, você conseguiria nos relatar alguns obstáculos que ocorrem na seleção de candidatos com TEA na sua empresa?	Dificuldade tanto na comunicação, como na interpretação das informações passadas na seleção.	Dificuldade de se comunicar, dificuldade no uso de tecnologias	Dificuldade fala, mobilidade e agilidade

Fonte: Elaborador pelo autor

Ao analisar as respostas dos gestores de recursos humanos sobre os obstáculos na seleção de candidatos com TEA, podemos observar algumas dificuldades recorrentes. Primeiramente, é mencionada a dificuldade tanto na comunicação como na interpretação das informações transmitidas durante o processo seletivo. Isso destaca a importância de adaptar as estratégias de comunicação e fornecer suporte adicional para que os candidatos com TEA possam compreender e responder adequadamente às informações apresentadas.

Uma segunda dificuldade relatada está relacionada à dificuldade de se comunicar e ao uso de tecnologias. Isso sugere que os candidatos com TEA podem enfrentar desafios na comunicação verbal e no domínio de habilidades tecnológicas necessárias para o desempenho das funções no ambiente de trabalho. Essa observação destaca a necessidade de fornecer treinamento especializado e adaptar o uso de tecnologias para facilitar a participação desses candidatos nas atividades laborais. No entanto, é importante notar que empresas de informática,

como a SAP, têm se destacado como pioneiras na inclusão de autistas no mercado de trabalho, representando uma oportunidade significativa para indivíduos com TEA que possuem habilidades tecnológicas específicas (Costa et al., 2018).

Essas empresas reconhecem e valorizam as habilidades únicas que o autismo pode trazer para o ambiente de trabalho, como a capacidade de concentração, o pensamento lógico e analítico, a atenção aos detalhes e a criatividade em solucionar problemas complexos. Um exemplo notável é o programa "Autism at Work" da SAP, que tem proporcionado um ambiente acolhedor e adaptado para que os indivíduos com TEA possam contribuir efetivamente com suas habilidades no mercado de trabalho (Costa et al., 2018).

Além disso, uma das empresas menciona dificuldades específicas relacionadas à fala, mobilidade e agilidade dos candidatos com TEA. Esses obstáculos podem requerer abordagens individualizadas para garantir que os candidatos com TEA possam desempenhar suas funções de maneira eficaz. Isso pode envolver a adaptação do ambiente físico, a implementação de estratégias de comunicação alternativas e o fornecimento de apoio específico para a mobilidade e agilidade dos candidatos.

Essas observações corroboram as descobertas de pesquisadores como Carneiro (2012) e Tanaka e Manzini (2005). Carneiro (2012) destaca que a inclusão de pessoas com deficiência intelectual enfrenta desafios distintos, exigindo apoio adicional para compreensão e execução das tarefas no ambiente de trabalho. Tanaka e Manzini (2005) enfatizam a importância de superar estereótipos e fornecer informações adequadas sobre deficiência, a fim de evitar antagonismos e promover a inclusão efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Essa análise reforça a necessidade de estratégias e políticas inclusivas que abordem as dificuldades específicas enfrentadas pelos candidatos com TEA durante o processo seletivo.

Ao analisar os obstáculos na seleção de candidatos com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA), é evidente que a falta de preparo das empresas em lidar com essa questão é um desafio significativo. Conforme mencionado por Leopoldino e Coelho (2017), muitas empresas ainda possuem atitudes preconceituosas e estereotipadas em relação às pessoas com TEA, o que dificulta sua inclusão no mercado de trabalho. Essa falta de preparo pode se manifestar de diversas maneiras. Por exemplo, as empresas podem ter dificuldades em compreender as necessidades específicas dos candidatos com TEA, seja em termos de comunicação, adaptação do ambiente de trabalho ou no uso de tecnologias.

Essa falta de compreensão pode levar a processos de seleção inadequados, onde as habilidades e potenciais dos candidatos com TEA podem ser subestimados ou ignorados. Além disso, a falta de preparo também pode se refletir em dificuldades na criação de um ambiente

inclusivo e acolhedor para os colaboradores com TEA. A falta de sensibilização e conhecimento sobre o TEA por parte dos gestores e colegas de trabalho pode gerar ambientes hostis, onde a inclusão e o desenvolvimento desses profissionais são prejudicados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi analisar e refletir sobre a inclusão das pessoas com autismo no mercado de trabalho, focalizando especificamente no recrutamento desses indivíduos. A questão central que norteou o estudo foi: Como o recrutamento de pessoas com transtorno do espectro autista (TEA) é visto no mercado de trabalho?

Após analisar os dados coletados e revisar a literatura existente, podemos concluir que a inclusão das pessoas com autismo no mercado de trabalho é um tema de extrema importância e relevância. A pesquisa permitiu refletir sobre a forma como o recrutamento desses indivíduos é percebido e abordado no contexto profissional. Verificou-se que, apesar dos avanços e das discussões em torno da inclusão, ainda existem desafios significativos a serem enfrentados. A marginalização e a discriminação ainda são obstáculos presentes, impedindo a plena participação das pessoas com autismo no ambiente de trabalho. As estereotipagens e os preconceitos dificultam o acesso a oportunidades de emprego e limitam o pleno desenvolvimento das habilidades desses indivíduos.

É essencial que as empresas reconheçam a importância de investir na formação dos profissionais de Recursos Humanos, proporcionando-lhes conhecimentos específicos sobre o autismo, suas necessidades e potencialidades. Essa capacitação permitirá que os profissionais estejam preparados para identificar e valorizar as habilidades dos candidatos com autismo, além de adotar abordagens adequadas durante todo o processo de seleção.

Além disso, é fundamental que as empresas criem um ambiente de trabalho preparado para receber e acolher as pessoas com autismo. Isso inclui a adaptação física do local de trabalho, tornando-o acessível e adequado às necessidades individuais dos autistas. Também é importante promover uma cultura organizacional inclusiva, que valorize a diversidade e estimule o respeito e a igualdade de oportunidades para todos os colaboradores.

No entanto, também identificamos boas práticas e exemplos positivos que demonstram que é possível promover a inclusão das pessoas com autismo no mercado de trabalho. Empresas como a SAP e outras organizações, que não foram participantes da pesquisa do TCC, estão adotando políticas inclusivas e reconhecendo as habilidades únicas desses profissionais. Essas iniciativas mostram que a inclusão não apenas beneficia os indivíduos com autismo, mas também traz vantagens para as empresas, como a diversidade de perspectivas e a valorização da criatividade e do pensamento analítico.

Por meio desta pesquisa, contribuimos para ampliar o conhecimento sobre a temática da inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho, fornecendo dados relevantes para

empresas, profissionais de Recursos Humanos e a sociedade como um todo. Os resultados desta pesquisa estimulem a reflexão e incentivem a adoção de medidas efetivas para promover uma inclusão genuína e significativa das pessoas com TEA no mundo profissional.

REFERÊNCIAS

APA. AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. Diagnostic and statistical manual of mental disorders. 5th ed. Arlington: American Psychiatric Association, 2013.

ARAÚJO, A. S. DE; DOURADO, J. L. G. **Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a empregabilidade: entre a formação e a inclusão.** Perspectivas em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade, v. 9, n. 20, p. 291-306, 27 maio 2022.

BRANDENBURG, Laude Erandi; LÜKMEIER, Cristina. **A história da inclusão x exclusão social na perspectiva da educação inclusiva.** In: Anais do Congresso Estadual de Teologia. 2013. p. 175-186.

Brasil. (2019). LEI Nº 13.861, DE 18 DE JULHO DE 2019. Altera a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, para incluir as especificidades inerentes ao transtorno do espectro autista nos censos demográficos. Diário Oficial da União, Brasília

BRASIL. Decreto nº 7.611, de 17 de novembro de 2011, dispõe sobre a educação especial e o atendimento educacional especializado. Brasília, 2011.

BRASIL. Lei n.º 12.764, de 27 de dezembro de 2012, Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, 2012.

BRASIL. LEI Nº 13.370, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2016. Altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para estender o direito a horário especial ao servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza e para revogar a exigência de compensação de horário. Brasília, 2016.

BRASIL. LEI Nº 13.977, DE 8 DE JANEIRO DE 2020, Altera a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 (Lei Berenice Piana), e a Lei nº 9.265, de 12 de fevereiro de 1996, para instituir a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea), e dá outras providências. Brasília, 2020.

BRASIL. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. D.O.U. de 14.8.1998. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991.

CARNEIRO, Luiciana Garcia. **Trabalhar por quê?** Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2012.

COELHO, M.; SANTO, A. **Autismo:** Perda de contacto com a realidade exterior. Acção de Formação, n. 07, 2006.

COSTA, Bruna Santos; NAKANDAKARE, Eduardo Bento; PAULINO, Eduardo. A inserção do autista no meio acadêmico e profissional de tecnologia da informação. Refas-Revista Fatec Zona Sul, v. 4, n. 4, p. 1-10, 2018.

DUARTE, Yara Maria; FRESCHI, Julio Cesar. O papel dos recursos humanos na contratação de Pessoas com Deficiência-PcD. Revista Terceiro Setor & Gestão de Anais-UNG-Ser, v. 7, n. 1, p. 21-30, 2013.

FONSECA, R. T. M. da. **O trabalho protegido do portador de deficiência.** Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, [S. l.], v. 7, 2015. Disponível em:

<https://revistas.direitosbc.br/fdsbc/article/view/764>. Acesso em: 17 mar. 2023.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, V. D. B. Pactos para Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado De Trabalho, Revista LTR - volume 74, nº 06, 2010.

GOMES DE MATOS, Evandro; GOMES DE MATOS, Thania Mello; GOMES DE MATOS, Gustavo Mello. A importância e as limitações do uso do DSM-IV na prática clínica. Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul, v. 27, p. 312 – 318, 2005.

GRIESI-OLIVEIRA, Karina; SERTIÉ, Andréa Laurato. **Transtornos do espectro autista: um guia atualizado para aconselhamento genético**. Einstein (São Paulo), v. 15, p. 233-238, 2017.

GUINHO, Antônio. **Pessoa no autismo: Sujeito ou objeto?**. Texto apresentado em reunião da Intersecção Psicanalítica do Brasil, em, v. 15, 2017.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). Inclusão da pergunta sobre o Transtorno do Espectro Autista no Censo Demográfico 2022. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cpd/apresentacoes-em-eventos/eventos-2021/ibge.pdf>

IN-SHIK, Y. Uma Advogada Extraordinária. Coreia do Sul, Netflix. Jun. 2022. Disponível em: <https://www.netflix.com/br/title/81518991>

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra; DA COSTA COELHO, Pedro Felipe. **O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho**. Revista Economia & Gestão, v. 17, n. 48, p. 141-156, 2017.

OLIVEIRA, Ana Caroline. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2013. 53 p. Orientadora: Nanci Souza. Dissertação (Monografia) – Faculdade Frutal-FAF, Minas Gerais, 2013. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/GlauciaAS/tcc-completo-e-revisado-protocolar>. Acesso em: 11 abr. 2023.

PALÁCIOS, Ana Luiza Ribeiro et al. **Empregabilidade do jovem autista no Brasil**. 2022.

REZENDE, Ana Carolina Lelis. **Pessoa com deficiência no mercado de trabalho: o caso do autismo no Brasil contemporâneo**. 2022.

SANT'ANA, Wallace Pereira; DA SILVA SANTOS, Cristiane. **A Lei Berenice Piana e o direito à educação dos indivíduos com transtorno do espectro autista no Brasil**. Revista Temporis [ação](ISSN 2317-5516), v. 15, n. 2, p. 99-114, 2015.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Adriel Pereira da. Um estudo sobre as melhores práticas para a inclusão de profissionais com transtorno do espectro do autismo–TEA no ambiente corporativo. 2020.

SILVA, Alessandra Cabral Meireles da et al. **Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos**. 2013.

SOUSA, Karen Luíza Silva de. **Gestão da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho: em busca de diretrizes a partir de revisão de escopoduação em Literatura**. 2021.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam

sobre o trabalho da pessoa com deficiência? Revista Brasileira de Educação Especial, v. 1, n. 2, p. 273-294, 2005.

TETTE, Raissa Pedrosa Gomes. et al. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. Estudos de Psicologia, v.19,n.3, p. 157-238,2014.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa**. São Paulo: Atlas, v. 34, p. 38, 2006.

ANEXOS A – ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO

1. Quantos funcionários estão inseridos na empresa atualmente?

De 0 a 100 funcionários
Acima de 100 funcionários
Acima de 200 funcionários
Acima de 300 funcionários

2. Há algum funcionário autista na sua empresa?

Sim
Não

3. Você, Gestor de RH, defina autismo em uma única palavra.
Luta

4. No que se refere a contratação de PCDs, há seleção de candidatos com TEA?

Sim
Não

5. Quais são os requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA?

Conseguir se expressar
Facilidade locomoção
Agilidade
Outros

6. Caso tenha respondido OUTROS na questão anterior, diga quais requisitos mínimos para a contratação com TEA

7. Na sua opinião, você acredita que há dificuldades para contratação de uma pessoa com autismo?

Sim
Não

8. Se sim, você conseguiria nos relatar alguns obstáculos que ocorrem na seleção de candidatos com TEA na sua empresa?