

**CENTRO PAULA SOUZA**  
**ESCOLA TÉCNICA PROFESSOR MASSUYUKI KAWANO**  
**Técnico em Recursos Humanos**

**Ariane Xavier da Fonseca**  
**Élia Francisco da Silva**  
**Fabiana Laís Rodrigues**  
**Gabriel Eduardo do Nascimento**  
**João Arthur Cassiano Costa**  
**Maria Fernanda Torres**

**INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIENCIA (PCD'S) NAS  
EMPRESAS: Uma proposta de inclusão de colaboradores com TEA**

**Tupã-SP**  
**2024**

**Ariane Xavier da Fonseca**  
**Élia Francisco da Silva**  
**Fabiana Laís Rodrigues**  
**Gabriel Eduardo do Nascimento**  
**João Arthur Cassiano Costa**  
**Maria Fernanda Torres**

**INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIENCIA (PCD'S) NAS  
EMPRESAS: Uma proposta de inclusão de colaboradores com TEA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da ETEC Prof. Massuyuki Kawano, orientado pela Prof<sup>a</sup> Esp. Renata Miranda Duarte como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Menção do Trabalho: **MB**

**Tupã-SP**  
**2024**

# **ETEC PROF. MASSUYUKI KAWANO**

**Técnico em Recursos Humanos**

**Ariane Xavier da Fonseca**

**Élia Francisco da Silva**

**Fabiana Laís Rodrigues**

**Gabriel Eduardo do Nascimento**

**João Arthur Cassiano Costa**

**Maria Fernanda Torres**

## **INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD'S) NAS EMPRESAS: Uma proposta de inclusão de colaboradores com TEA**

Apresentação para a Banca em caráter de validação do título de Técnico em Recursos Humanos.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Prof.Esp. Renata Miranda Duarte  
Orientadora

---

Prof. (a).  
Avaliador (a) Luiz Antônio Sirpa

---

Avaliador (a) Luana Dias da Silva

---

Avaliador (a) Argeu Vinicius Batista Rodrigues

**Tupã, 25 de Junho de 2024**

Dedicamos este trabalho aos nossos familiares por ouvirem, incentivarem e apoiarem, com toda atenção e compreensão. A todos que contribuíram de qualquer forma para a conclusão do mesmo.

### Agradecimento

Agradecemos a Deus por nossas vidas e a oportunidade de concretizar esse objetivo.

A ETEC Prof. Massuyuki Kawano por proporcionar o ambiente necessário para nossa aprendizagem e conseqüentemente por nosso desenvolvimento pessoal e profissional.

Aos Docentes do Curso Técnico de Recursos Humanos pela generosidade depositada em todos os momentos de compartilhamento de seus conhecimentos profissionais e humanos. Agradecemos aos nossos familiares e amigos que nos apoiaram durante toda a trajetória que levou a tão sonhada conquista.

"Antes que você possa alcançar o topo de uma árvore e entender os brotos e as flores, você terá de ir fundo nas raízes, porque o segredo está lá. E, quanto mais fundo vão as raízes, mais alto vai a árvore"

*Nietzsche*

## RESUMO

O trabalho aborda o Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) em adultos, ressaltando o desafio do diagnóstico tardio devido à manifestação de sintomas leves. Também explora a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho, destacando desafios e benefícios. Diante disso, o objetivo geral desta pesquisa consiste em entender como as empresas realizam o processo de integração e inclusão dos colaboradores portadores de TEA. Para isso, este trabalho se baseia na metodologia do conhecimento científico, onde foi realizada uma revisão literária referente ao autismo desde a infância até a vida adulta, bem como a realização de uma pesquisa de campo para entender como é a inclusão de portadores de TEA no mercado de trabalho. Foi realizada uma entrevista com o gestor de recursos humanos de uma rede de supermercados e também uma pesquisa de campo com os colaboradores deste mesmo estabelecimento, para assim identificarmos como funciona a desde o recrutamento até a integração desses colaboradores, portadores de TEA, no ambiente de trabalho. Como resultado foi possível perceber que a empresa demonstrou evolução em suas práticas de recrutamento, seleção e integração, priorizando não apenas o cumprimento da legislação, mas também a promoção de uma cultura inclusiva, onde a valorização desses colaboradores reflete o compromisso social da empresa e contribui para uma imagem corporativa positiva. Com base nas pesquisas desenvolvidas foi proposta a criação de um manual de integração de PCD'S com foco em TEA que fornece orientações desde o recrutamento até a integração efetiva no local de trabalho. A proposta pode ser aplicada em qualquer tipo de empresa e leva em consideração que o recrutamento deve ser justo e acessível, com anúncios claros e descrições de cargos que valorizem habilidades, bem como o fato da integração ser crucial para proporcionar uma recepção calorosa, treinamentos para todos os funcionários e identificar acomodações razoáveis para apoiar as necessidades individuais dos colaboradores com TEA. O estudo sobre a inclusão de colaboradores autistas no ambiente de trabalho reflete uma compreensão mais profunda da complexidade do TEA e dos desafios associados à sua identificação e inclusão no ambiente corporativo. A pesquisa ressalta a importância da conscientização e educação sobre o autismo, contribuindo para um ambiente de trabalho mais acolhedor e solidário. Portanto, a conscientização e a educação sobre o autismo são fundamentais para promover uma cultura organizacional inclusiva.

**Palavras-chaves:** Inclusão, integração, autismo, colaboradores e treinamento.

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 01:</b> Conhecimento sobre TEA.....	21
<b>Gráfico 02:</b> Treinamento de inclusão e convivência com portadores de TEA.....	22
<b>Gráfico 03:</b> Garantia de satisfação e bem-estar dos portadores de TEA.....	23
<b>Gráfico 04:</b> Grau de desafios após contratação de portadores de TEA.....	24
<b>Gráfico 05:</b> Nível de adaptação para acomodar necessidades específicas.....	24
<b>Gráfico 06:</b> Contribuição para a imagem institucional e responsabilidade social....	25
<b>Gráfico 07:</b> Interação dos demais funcionários com os colaboradores com TEA....	26



## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	14
2.1 AUTISMO .....	14
2.2 ESTRATÉGIAS DE INCLUSÃO DE COLABORADORES COM AUTISMO NAS EMPRESAS.....	15
<b>3. PESQUISA DE CAMPO</b> .....	17
3.1 ENTREVISTA COM GESTOR DE RH.....	17
3.2 PESQUISA DE CAMPO .....	20
<b>4.MANUAL DE INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDS) COM FOCO EM AUTISMO NAS EMPRESAS</b> .....	27
4.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO .....	27
4.2 INTEGRAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO .....	28
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	30
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	32
<b>APÊNDICE A - ENTREVISTA PARA O GESTOR DE RH</b> .....	33
<b>APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS FUNCIONÁRIOS</b> .....	34
<b>APENDICE C – FOLDER SOBRE INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIENCIA (PCDS) COM FOCO NO AUTISMO NAS EMPRESAS</b> .....	36

## 1.INTRODUÇÃO

O autismo é um transtorno neurológico que se desenvolve e se manifesta de diversas maneiras. De modo geral, o Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) influencia a linguagem, a comunicação, as interações sociais e os comportamentos. Portadores do espectro tendem a demonstrar comportamentos repetitivos, além de sensibilidades sensoriais altas ou baixas, entre outros sintomas. O autismo pode ser percebido nos primeiros meses de vida, e o diagnóstico normalmente é estabelecido por volta dos dois ou três anos de idade. Pessoas com TEA podem demonstrar características como desvio do contato visual durante conversas, dificuldade na interação social e uma atenção excessiva em interesses específicos (MINHA VIDA SAÚDE, 2023).

O TEA na vida adulta, embora possa parecer improvável, é possível que alguns portadores alcancem a fase adulta sem perceber que estão convivendo há anos com o TEA. Isso ocorre porque estes portadores podem não apresentar sintomas moderados ou severos do distúrbio (NEUROSABER, 2018).

A causa é mais complexa do que aparenta à primeira vista. Na maioria das vezes os portadores vivem uma vida aparentemente normal, participando de atividades consideradas convencionais, como trabalho, estudo, concursos públicos, atividades físicas e formação de família. Ao longo do tempo, alguns traços específicos podem se tornar mais evidentes, e é comum que essas pessoas apresentem inteligência acima da média, conseguindo lidar eficazmente com diversas situações. Apesar da capacidade cognitiva que lhes confere autonomia, enfrentam desafios notáveis nas interações sociais, como a dificuldade em manter contato visual durante uma conversa. O autismo em adultos frequentemente passa despercebido, pois essas pessoas são muitas vezes rotuladas apenas como tímidas, o que não suscita uma investigação mais aprofundada (NEUROSABER, 2018).

Descobrir o diagnóstico em idade adulta é possível, mas muitas vezes ocorre quando os pais levam seus filhos ao médico devido a preocupações com possíveis casos de autismo infantil. Durante as consultas, os especialistas começam a explorar o histórico familiar do paciente. À medida que os pais

compartilham mais sobre os comportamentos de seus filhos, o profissional compara os sintomas manifestados tanto pelas crianças quanto pelos adultos. Essa análise minuciosa permite identificar indicativos que apontam para a presença de autismo leve nos pais (NEUROSABER, 2018).

O tema da inclusão no ambiente corporativo, especialmente no que diz respeito à neurodiversidade, tem ganhado cada vez mais destaque. Há alguns anos, abordar a questão do autismo no mercado de trabalho era visto como um tabu, influenciado pela falta de informação e preconceitos que poderiam levar os empregadores a duvidar da capacidade dos autistas em lidar com tarefas sob pressão ou estabelecer relacionamentos propícios às atividades empresariais. Contudo, à medida que a tecnologia avançou, surgiram novas possibilidades de organização dentro das corporações (AUTISMOEMDIA, 2020).

Atualmente, é uma realidade que pessoas no espectro do autismo construam carreiras significativas, e muitas empresas estão se conscientizando e incentivando a contribuição única que esses profissionais podem oferecer. A inclusão de autistas no mercado de trabalho é respaldada pela mesma legislação que determina quotas mínimas para a contratação de pessoas com qualquer tipo de deficiência. A Lei 12.764, de 2012, conhecida como Lei Berenice Piana, desempenhou um papel fundamental ao reconhecer o autismo como uma deficiência. Desde então, houve um aumento significativo nas discussões e diagnósticos relacionados ao autismo no país (AUTISMOEMDIA, 2020).

Com as perspectivas otimistas para os próximos anos, dados do IBGE mostram que 85% dos autistas no Brasil ainda não conseguiram ingressar no mercado de trabalho. Essa realidade pode ser atribuída, em grande parte, à percepção de imprevisibilidade associada a essas pessoas. Frequentemente, os empregadores hesitam devido à incerteza em relação aos resultados e comportamentos esperados. Contudo, onde faltam oportunidades, certamente sobra potencial. Liliane Rocha, autora do livro "Como ser um líder inclusivo" e consultora de sustentabilidade e diversidade, sugere que a lacuna na participação de autistas nas empresas decorre da visão estigmatizada deles como seres "exóticos", que não se enquadram nos padrões convencionais. Segundo Rocha, a inclusão de profissionais autistas no mercado de trabalho não apenas é viável, mas também

capaz de gerar resultados tão significativos quanto os esperados de outros colaboradores (AUTISMOEMDIA, 2020).

Além da habilidade notável para realizar trabalhos metódicos, as empresas têm percebido que os profissionais autistas, ao não seguir padrões comportamentais estritos, têm a capacidade de pensar "fora da caixa" em diversas situações. Em outras palavras, a contratação de autistas pode se transformar em uma valiosa ferramenta de inovação. O banco Itaú, por exemplo, ao estabelecer uma parceria com a Specialisterne e aderir à contratação de autistas, já colheu conquistas significativas. Em 2018, conforme reportagem do jornal Estadão, um exemplo notável foi compartilhado: Eryk Nakamura, um jovem profissional autista, conseguiu reduzir o tempo de processamento de um procedimento de 48 horas para apenas 7 horas ao modificar um tipo de código. Essa conquista não apenas demonstrou resultados tangíveis, mas também proporcionou maior agilidade às operações do Itaú (AUTISMOEMDIA, 2020).

Frente a isso, a pesquisa possui o seguinte problema de pesquisa: qual a atuação das empresas em relação aos colaboradores com autismo, no que diz respeito a práticas de inclusão e a percepção dos demais colaboradores?

Para responder tal problema de pesquisa, o objetivo geral é entender como as empresas realizam o processo de integração e inclusão dos colaboradores portadores de TEA. Com base em tal objetivo geral, alguns objetivos específicos foram estabelecidos:

- Realizar uma revisão da literatura sobre o autismo e as estratégias de inclusão nas empresas;
- Analisar o conhecimento dos colaboradores sobre o autismo e como as empresas estão promovendo a inclusão desses colaboradores.
- Desenvolver um questionário para medir o conhecimento dos colaboradores sobre o autismo;
- Investigar as práticas de inclusão adotadas pela organização, por meio de entrevistas com gestores, profissionais de recursos humanos e membros da equipe;

- Realizar análises para identificar a correlação entre o conhecimento sobre o autismo dos colaboradores e a prática de inclusão adotada pela organização.
- Realizar a criação de um manual de integração de pessoas com deficiência (PCD`s) com foco em autismo nas empresas.

Justifica-se a realização da pesquisa pois compreender a atuação das empresas em relação aos colaboradores com autismo em termos de práticas de inclusão e a percepção dos demais colaboradores é um tema importante e em constante evolução, pois a inclusão de colaboradores com autismo não é apenas uma obrigação ética, mas também pode trazer benefícios significativos para as empresas, como a promoção de um ambiente de trabalho mais diversificado, criativo e inclusivo, o que por sua vez pode impulsionar a inovação e o crescimento organizacional. Quando as empresas acolhem esse público, contribuem significativamente em várias esferas da vida dessas pessoas.

Diante do exposto, este trabalho se baseia na metodologia do conhecimento científico, onde a natureza do projeto é aplicada, pois tem como finalidade analisar a inclusão do TEA no ambiente de trabalho. O objetivo está sendo exploratório e descritivo, e foi utilizada no projeto uma abordagem quali-quantitativa, pois foram utilizados dados qualitativos obtidos por meio de entrevistas e questionários para análise dos resultados através da estatística descritiva. A aplicação de entrevistas foi realizada com um gestor de recursos humanos de um supermercado da cidade de Tupã-SP, com o objetivo de coletar informações sobre como é feita a contratação de PCD's e a respectiva inclusão desses profissionais junto aos demais colaboradores dentro da organização. Já a aplicação do questionário foi feita com os colaboradores da empresa, com o objetivo de levantar dados sobre como é a inclusão e adaptação de colaboradores portadores de TEA no ambiente de trabalho.

O objeto de análise desse projeto consiste em analisar os colaboradores com TEA no ambiente de trabalho além de caracterizar o conhecimento dos colaboradores sobre o autismo, bem como quais são as práticas de inclusão adotadas pelas organizações. Com base na pesquisa desenvolvida criamos um manual de integração de pessoas com deficiência (PCD`s) com foco em

autismo nas empresas. Este manual foi elaborado para guiar gestores de recursos humanos e equipes de liderança durante o processo de integração de PCDs com autismo, desde a fase inicial de recrutamento até a plena integração no ambiente de trabalho.

Os sujeitos para a análise serão o gestor da empresa e os colaboradores. A Forma de análise será através de gráficos de forma comparativa, descritiva e subjetiva.

## 2. REFERENCIAL TÉORICO

### 2.1 AUTISMO

O Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) é a falta de desenvolvimento neurológico que pode ocorrer desde o nascimento ou começo da infância. Segundo a DSM-5 (Manual diagnóstico e estatísticos de transtornos mentais) pessoas com o espectro autista tendem a ter falta de comunicação e interação social. Pessoas com TEA, têm comportamentos e movimentos repetitivos e também sua parte sensorial é aguçada. Cada paciente diagnosticado com TEA tem um grau diferente de dificuldade, podendo ter intensidades leves, médias ou graves. O autismo geralmente é descoberto ainda na infância, porém percorre por todas etapas da vida (FUNDAÇÃO JOSÉ LUIZ EGYDIO SETÚBAL, 2023).

Referente aos níveis de intensidade do TEA, são eles: nível leve, onde o paciente apresenta certas dificuldades para se relacionar em sociedade, apresentam desorganização, falta de planejamento e os pensamentos estão sempre acelerados. Nível médio, os pacientes encontram muita dificuldade nos gestos e na comunicação verbal, mesmo tendo suporte de pessoas, não se adaptam a mudanças na sua rotina, sofrendo com as modificações e ações. Já no nível grave o paciente apresenta dificuldades mais intensas na comunicação verbal, dificuldade em cumprir tarefas e até mesmo com necessidades fisiológicas, mesmo tendo auxílio e acompanhamento (ALBERT EINSTEIN SOCIEDADE BENEFICENTE ISRAELITA BRASILEIRA, 2023).

O tratamento para pessoas com autismo deve ser levado em consideração o nível do seu grau para que possa ser estabelecido o tratamento adequado para ele. Algumas pessoas necessitam de um tratamento específico, já outros podem ser beneficiados de todos os tratamentos. O acompanhamento dos familiares é de extrema importância no tratamento do portador do TEA, além de ser necessário o acompanhamento de médicos, fonoaudiólogos, fisioterapeutas, psicólogos e pedagogos. Algumas recomendações são muito importantes para poder lidar com pessoas portadoras do TEA, pois não se dão bem com mudanças dentro de sua rotina e por isso, é muito importante tentar ao máximo não fazer

mudanças bruscas, é legal também criar métodos para que haja uma facilidade na comunicação. Para o desenvolvimento e criação de portador de TEA é necessário que os responsáveis estejam devidamente instruídos por especialistas específicos para que possam lidar da melhor maneira possível com esse paciente (BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE - MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2023).

## 2.2 ESTRATÉGIAS DE INCLUSÃO DE COLABORADORES COM AUTISMO NAS EMPRESAS

A inclusão de colaboradores com autismos, vem sendo muito importante dentro das empresas, pois a sociedade vem avançando e valorizando isso dentro dos ambientes de trabalho. Os colaboradores autistas têm habilidades e perspectivas únicas podendo contribuir muito com a organização, sendo assim, a inclusão desses colaboradores não é apenas recrutar e contratar, mas sim ter um ambiente adequado e acolhedor, podendo se sentir confortáveis e apoiados, com isso incluindo adaptações nas tarefas do cotidiano, nas rotinas e nas comunicações (JORNAL TRIBUNA, 2023).

Importante ressaltar que pessoas com inclusão não traz apenas benefícios para a empresa, mas sim para um todo, com isso construímos uma sociedade mais justa e igualitária onde todos podem ter oportunidade para contribuir e crescer. Essa inclusão é uma jornada árdua, com batalhas e aprendizados constantes, para que assim não seja uma recompensa apenas da empresa, mas sim dos próprios colaboradores com TEA. Com essa atitude está modificando o futuro das empresas e construindo um mundo melhor (JORNAL TRIBUNA, 2023).

A APAE (Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais) de Franca tem uma participação em um Programa Emprego Inclusivo, que consiste em atender sessenta e oito pessoas com deficiência intelectual para serem inseridas no mercado de trabalho, com o objetivo de mostrar que uma pessoa com deficiência não é incapaz de realizar as suas atividades (ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS, 2022).

Este programa prevê três etapas: primeiro, avaliar as pessoas deficientes e suas respectivas famílias, para ter um levantamento sobre habilidades,



interesses e necessidades. Segundo fazer uma pesquisa sobre os levantamentos de vagas dentro desse ambiente de trabalho, para serem verificadas essas ocupações dentro dessas empresas, os perfis desses colaboradores, as habilidades e interesses. Terceiro, acompanhar esses colaboradores no pós-contratação, para que as empresas verifiquem as estratégias e os apoios adequados para permanência desses colaboradores (ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS, 2022).

A realização desse Emprego Inclusivo é através de visitas terapêuticas ocupacionais e da APAE de Franca, com o objetivo de conversar com os colaboradores e verificar a importância de seu papel e as relações com as pessoas deficientes, deixando bem claro essa diferença entre atender as pessoas com deficiências e como esse colaborador com deficiência no ambiente de trabalho precisa desse apoio (ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS, 2022)

Este projeto tem como objetivo permanecer pessoas deficientes no mercado de trabalho, com os conhecimentos que foram ensinados dentro da instituição. A importância desse projeto é transformar a vida das pessoas com deficiências e suas famílias, para uma melhoria na qualidade de vida dentro da sociedade (ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS, 2022).

### 3.PESQUISA DE CAMPO

#### 3.1 ENTREVISTA COM GESTOR DE RH

No dia 11 de março de 2024 foi realizada uma entrevista com o gestor de recursos humanos de um supermercado da cidade de Tupã-SP, com o objetivo de coletar informações sobre como é feita a contratação de PCD's e a respectiva inclusão desses profissionais junto aos demais colaboradores dentro da organização.

Em primeiro momento o entrevistado foi questionado sobre quais são os tipos de inclusão realizadas pela empresa em suas contratações, e de acordo com ele, atualmente a empresa possui funcionários portadores de deficiência física com graus leves e médios e deficientes mentais com graus leves, médios e altos.

O gestor entrevistado tem uma carreira bem estabilizada na empresa entrevistada, e relata que a uns 10/15 anos não era muito forte a inclusão de PCD's nas empresas, e que existia e ainda existe uma barreira de preconceito muito grande na inclusão destes profissionais no ambiente de trabalho. Antes dele trabalhar na empresa X em Tupã, ele trabalhava em outra loja da empresa X, da mesma rede, em Marília e relata que a empresa X de Marília já havia iniciado a política de contratação de pessoas com deficiência com graus mais leves, no entanto, nos dias atuais a política de contratação da empresa está muito mais abrangente. Na entrevista, pontuou que as pessoas com deficiências têm uma inteligência superelevada, e um senso de responsabilidade e de verdade muito forte e que essas pessoas precisam de mais oportunidades.

Logo em seguida o entrevistado foi questionado sobre qual o entendimento que a empresa tem e a importância que considera em relação à inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho. O gestor respondeu que atualmente é sim difícil de se contratar portadores do TEA, uma vez que hoje em dia não é só uma barreira da empresa, mas sim que a família dessas pessoas portadoras do TEA também precisam ajudar para que seja feita uma inclusão mais certa, ele mencionou um fato que ocorreu, em uma conversa com uma pessoa que tem em sua família um portador de TEA, ele ofereceu uma ajuda, pedindo para

que esse familiar levasse um currículo a ele do portador de TEA para que analisasse e assim poder dar uma oportunidade de trabalho e o familiar se recusou dizendo que não seria possível pois ele não conseguiria trabalhar. O entrevistado considera ainda que a família tem que ser a primeira a acreditar e a incentivar essas pessoas, e relata que atualmente a empresa está dando bastante enfoque na contratação de portadores de TEA.

Atualmente a empresa tem em seu quadro de funcionários onze pessoas PCD's e está em processo de contratação de mais um funcionário, sendo estes portadores de deficiência física com graus leve, médio e deficientes mentais com graus leve, médio e alto. A empresa conta com o total de quatro autistas em seu quadro de funcionários e relata que ainda a população tem sim um preconceito e uma falta de educação com esses funcionários, no entanto, o entrevistado relata também que esses quatro funcionários portador do TEA obtiveram um crescimento em suas vidas pessoais e profissionais, lhes ajudando a ganhar autoestima e desenvolvimento pessoal.

Foi perguntado também quais são as formas que a empresa utiliza para recrutar candidatos com TEA, e o gestor nos respondeu que por lei a empresa é obrigada a anunciar essas vagas por via sites, jornais, redes sociais entre outras ainda diz que os anúncios são feitos a cada três meses e que também ocorre uma fiscalização para ver se a empresa faz os anúncios das vagas para a contratação de PCD's. Atualmente a empresa conta com oitenta e seis funcionários e por isso a empresa precisaria de pelo menos quatro PCD's, mas a empresa quase triplicou essa quantidade tendo em seu quadro onze pessoas portadoras de algum tipo de deficiência.

Sobre a forma como o processo de seleção é realizado, o entrevistado considera que após o anúncio o candidato comparece na empresa acompanhado do responsável portando o currículo, atestado e laudo médico, e que a partir disso a psicóloga da empresa irá conversar com o candidato e seu responsável para analisar o perfil, as limitações, as características e a função. A partir daí ela passa ao gestor o perfil do candidato e depois define se ele irá se adaptar na empresa.

Após a seleção e contratação, o entrevistado foi questionado sobre como é feita a integração desses colaboradores com TEA, e ele relata que a integração desses colaboradores começa sendo apresentada a empresa, mostrando onde podem e não podem entrar, apresentam o setor onde esse funcionário irá trabalhar, fazendo com que essa integração seja o mais tranquila possível para que esse funcionário seja bem acomodado dentro da empresa.

Sobre o processo de integração desses colaboradores o entrevistado relata ainda que no começo foi um pouco difícil mais não impossível e que a grande sacada foi envolver a equipe para que essa integração social acontecesse. Ele relata que já teve um funcionário que não trabalha mais na empresa, mas trabalhou por seis anos e atualmente tem um sitio e fala orgulhoso que hoje ele consegue trabalhar no meio da sociedade graças a empresa X que o deu a oportunidade para um trabalho. O entrevistado também relata que quando uma pessoa portadora de uma deficiência apresenta o laudo ele já procura visualizar onde aquele possível funcionário pode ser alocado, nos fala que mesmo as vezes não estando precisando de funcionários no quadro, porém olha com carinho para tentar contratar essa pessoa.

Em sequência o entrevistado foi questionado sobre como a empresa promove a conscientização e treinamentos para os demais colaboradores sobre inclusão e convivência com TEA. E ele gentilmente respondeu que já aconteceu de ter desentendimento entre funcionários PCD's e não PCD's, mas houve uma conversa para entender o ocorrido e haver uma solução para ambas as partes, até a data desta entrevista não ocorreram mais desentendimentos.

E para finalizar a coleta de dados da pesquisa, a última pergunta não menos importante sobre qual é a recompensa que a empresa enxerga na realização de todo o processo de contratação de uma pessoa com TEA e foi respondido que, a maior recompensa que a empresa enxerga na realização de todo o processo de contratação de uma pessoa com TEA é principalmente a inclusão social e a imagem que passa da empresa para o público consumidor, demonstrando que essa empresa tem uma visão social e que se importa em trazer essas pessoas para o mercado de trabalho, mostrando também para a sociedade e para outras empresas que essas pessoas são capazes sim de elaborar um bom trabalho e entregar resultados ótimos para a empresa. O entrevistado também relata que a

empresa foi homenageada na câmara municipal desta cidade por dar a oportunidade a essas pessoas mostrando que essa empresa tem sim uma preocupação social.

A entrevista com o gestor de recursos humanos de um supermercado em Tupã-SP revelou o compromisso da empresa com a inclusão de pessoas com deficiência, incluindo aquelas com TEA, no mercado de trabalho. A empresa demonstrou evolução em suas práticas de recrutamento, seleção e integração, priorizando não apenas o cumprimento da legislação, mas também a promoção de uma cultura inclusiva. A valorização desses colaboradores reflete o compromisso social da empresa e contribui para uma imagem corporativa positiva. A homenagem recebida na câmara municipal de Tupã evidencia o impacto positivo de suas iniciativas inclusivas, destacando seu papel como exemplo para outras organizações. Em suma, a inclusão social e o reconhecimento público representam as verdadeiras recompensas para a empresa, impulsionando-a a continuar avançando em seu compromisso com a diversidade e a igualdade.

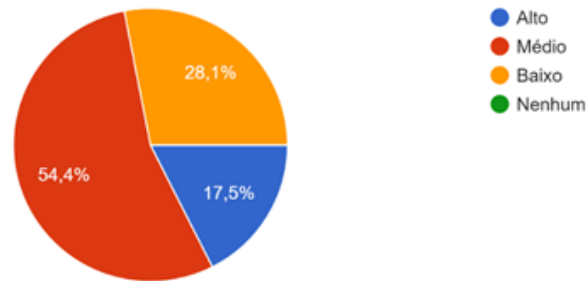
### 3.2 PESQUISA DE CAMPO

Entre os dias 12 e 21 de março de 2024 foi realizada uma pesquisa de campo, por meio da plataforma *Google Forms*, com total de 57 interações de colaboradores de uma empresa do segmento varejista, situada na cidade de Tupã-SP. A pesquisa foi propagada pela rede social WhatsApp, com o objetivo de levantar dados sobre como é a inclusão e adaptação de colaboradores portadores de TEA no ambiente de trabalho.

Em primeiro momento os entrevistados foram questionados sobre qual o nível de conhecimento sobre o autismo (TEA).

### Gráfico 01: Conhecimento sobre TEA

1- Qual seu grau de conhecimento do que é o autismo (TEA - transtorno do espectro autista)?  
57 respostas



**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

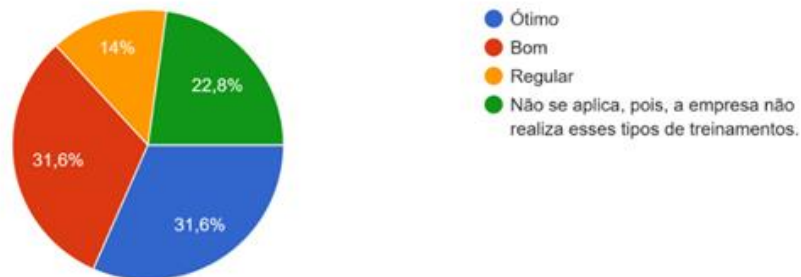
A pesquisa sobre o nível de conhecimento das pessoas sobre o autismo, também conhecido como Transtorno do Espectro Autista (TEA), revelou que 17,5% das pessoas afirmaram ter um conhecimento alto sobre o autismo. A maioria, representando 54,4% das pessoas, disseram ter um conhecimento médio, enquanto 28,1% indicaram ter um conhecimento baixo sobre o autismo. Surpreendentemente, nenhum dos participantes respondeu que não têm nenhum conhecimento sobre o assunto. Esses resultados fornecem uma visão geral das percepções das pessoas sobre o autismo, mostrando que a maioria possui um conhecimento médio, enquanto uma parcela menor tem um conhecimento alto ou baixo sobre o tema.

Em seguida, os entrevistados foram questionados sobre como eles avaliam os treinamentos promovidos pela empresa para os demais colaboradores sobre inclusão e convivência com portadores de TEA. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

**Gráfico 02:** Treinamento de inclusão e convivência com portadores de TEA

2. Como você avalia os treinamentos, promovidos pela empresa, para os demais colaboradores sobre a inclusão e convivência com pessoas portadoras TEA?

57 respostas



**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

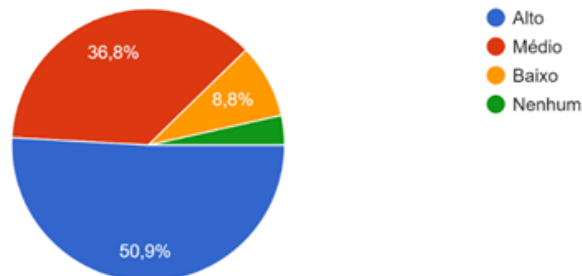
Os resultados da avaliação dos treinamentos sobre inclusão e convivência com pessoas TEA, mostram que 31,6% dos colaboradores os classificaram como "Ótimo" e outros 31,6% como "Bom". No entanto, 14% dos colaboradores consideraram os treinamentos como "Regular". Além disso, 22,8% dos colaboradores responderam que "Não se aplica, pois a empresa não realiza esses tipos de treinamentos". Isso sugere que, embora a maioria tenha avaliado positivamente os treinamentos, há uma parcela que os considera apenas "Regular" e uma proporção significativa que indica que a empresa não oferece esses treinamentos, sugerindo oportunidades de melhoria ou expansão na oferta dessas capacitações.

Posteriormente os entrevistados foram questionados sobre o nível de atenção dado pela empresa para satisfazer e bem-estar dos colaboradores com TEA. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

**Gráfico 03:** Garantia de satisfação e bem-estar dos portadores de TEA

3. Qual o nível de atenção da empresa em garantir a satisfação e bem-estar dos colaboradores portadores do TEA?

57 respostas



**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

Com base nos dados fornecidos, é possível observar que a maioria dos colaboradores percebe um nível alto de atenção por parte da empresa em garantir a satisfação e bem-estar dos colaboradores portadores do Transtorno do Espectro Autista (TEA). Cerca de 50,9% dos colaboradores avaliaram esse nível como "Alto". No entanto, é importante notar que ainda há uma parcela considerável de colaboradores 36,8% que classificam esse nível como "Médio", sugerindo que ainda há espaço para melhorias na atenção e suporte oferecidos pela empresa para esse grupo específico de colaboradores. Além disso, uma porcentagem menor de colaboradores 8,8% indicou que o nível de atenção é "Baixo", enquanto 3,5% indicaram "Nenhum" nível de atenção. Esses resultados destacam a importância contínua de uma abordagem atenta e sensível à inclusão e bem-estar dos colaboradores com TEA dentro da empresa.

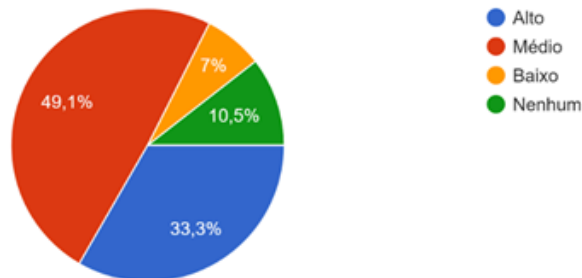
Em seguida foi questionado o grau dos desafios que a empresa enfrenta após a contratação de uma pessoa com TEA. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.



#### Gráfico 04: Grau de desafios após contratação de portadores de TEA

4. Qual o grau de desafios você considera que a empresa enfrenta após a contratação de portadores do TEA?

57 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

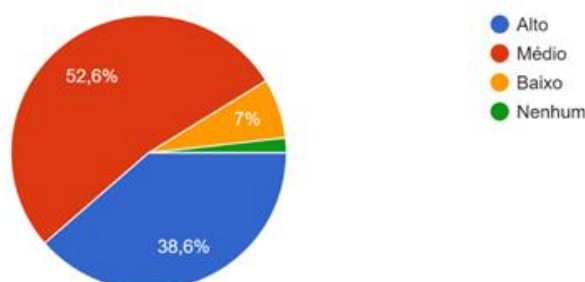
Com base nos dados fornecidos, 33,3% das pessoas consideram o grau de desafios como alto, 49,1% como médio, 7% como baixo e 10,5% não consideram nenhum desafio. Isso mostra que uma proporção significativa de pessoas, veem desafios em níveis médios e altos após a contratação de portadores do Transtorno do Espectro Autista (TEA). No entanto, também é reconfortante notar que uma parte minoritária não percebe nenhum desafio significativo. Este tipo de análise pode ser útil para as empresas planejarem estratégias e políticas de inclusão e suporte para funcionários com TEA.

Posteriormente os entrevistados foram questionados sobre o grau de adaptação que a empresa tem para acomodar as necessidades desses colaboradores. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

#### Gráfico 05: Nível de adaptação para acomodar necessidades específicas.

5. Qual o nível de adaptação da empresa para acomodar as necessidades específicas dos funcionários portadores do TEA?

57 respostas



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

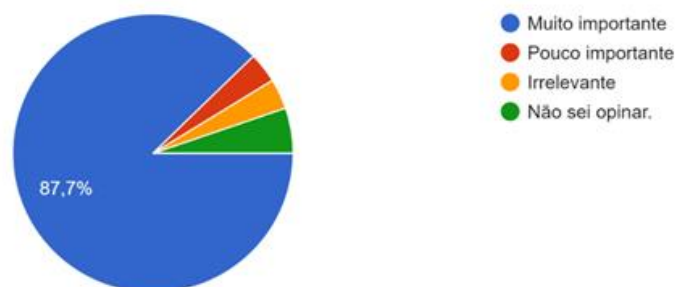
De acordo com os resultados da pesquisa, 38,6% dos respondentes consideraram o nível de adaptação da empresa para acomodar as necessidades específicas dos funcionários portadores do Transtorno do Espectro Autista (TEA) como alto. Outros 52,6% responderam que esse nível é médio, enquanto 7% indicaram que é baixo. Apenas 1,8% afirmaram que a empresa não oferece nenhuma adaptação para acomodar essas necessidades. Esses dados sugerem que uma proporção significativa dos participantes percebe um nível médio de adaptação, com uma parcela menor considerando-o alto, e uma minoria indicando que é baixo ou inexistente. Isso pode indicar áreas de força e oportunidades de melhoria para a empresa em relação à inclusão e apoio aos funcionários portadores do TEA.

Logo após foram questionados sobre como a inclusão de TEA no ambiente de trabalho contribui para a imagem institucional e responsabilidade social perante a sociedade. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

**Gráfico 06:** Contribuição para a imagem institucional e responsabilidade social.

6. A inclusão de portadores do TEA nas organizações contribui para a imagem institucional e responsabilidade social. Você acha isso?

57 respostas



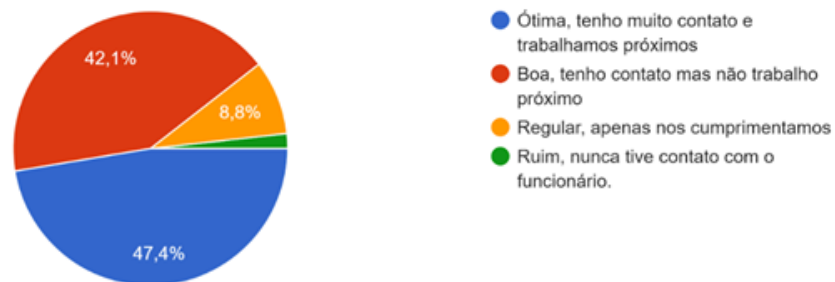
**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

A maioria das respostas, 87,7%, enfatizou a importância da inclusão de portadores do Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas organizações para a imagem institucional e a responsabilidade social. Uma minoria, 3,5%, considerou a inclusão como pouco importante ou irrelevante. Adicionalmente, 5,3% das respostas indicaram falta de opinião sobre o assunto. Esses resultados sugerem que a inclusão de pessoas com TEA é vista positivamente, beneficiando a empresa em termos de reputação e responsabilidade social.

Para finalizar foi questionado aos entrevistados como era a interação com os colaboradores portadores de TEA no ambiente de trabalho. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

**Gráfico 07:** Interação dos demais funcionários com os colaboradores com TEA

7- Como você classifica sua interação com o colaborador portador de TEA na empresa ?  
57 respostas



**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024)

As respostas mostram diferentes níveis de interação com colaboradores portadores de TEA na empresa. Quase metade, 47,4% dos entrevistados descreve essa interação como ótima, com contato próximo e frequente. Outros 42,1% a consideram boa, havendo contato, mas não tão próximo. Uma parcela menor, 8,8% dos entrevistados a caracteriza como regular, limitando-se a cumprimentos formais. Por fim, uma minoria, 1,8% dos entrevistados relata uma interação ruim, indicando que nunca tiveram contato com os funcionários portadores de TEA. Esses resultados destacam a importância de um ambiente de trabalho inclusivo, onde todos os colaboradores se sintam valorizados e integrados.

A pesquisa revelou uma percepção positiva dos colaboradores sobre a inclusão de pessoas com TEA no ambiente de trabalho, destacando a importância do conhecimento sobre o TEA, a avaliação positiva dos treinamentos oferecidos, e a atenção da empresa para garantir o bem-estar dos colaboradores com TEA. No entanto, também foram identificados desafios após a contratação de pessoas com TEA e oportunidades de melhoria na adaptação da empresa para suas necessidades específicas. Apesar das áreas de força, como a interação positiva entre os funcionários, a pesquisa aponta para a importância contínua de políticas de inclusão mais robustas e sensíveis às necessidades dos colaboradores com TEA.

## **4.MANUAL DE INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDS) COM FOCO EM AUTISMO NAS EMPRESAS**

A inclusão de pessoas com deficiência, incluindo aquelas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), no ambiente de trabalho deve ser uma prioridade. Este manual foi elaborado para guiar gestores de recursos humanos e equipes de liderança durante o processo de integração de PCDs com autismo, desde a fase inicial de recrutamento até a plena integração no ambiente de trabalho. Neste contexto, o presente trabalho se compromete e busca oferecer orientações detalhadas e práticas para garantir uma transição suave e bem-sucedida para os novos colaboradores.

### **4.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Recrutar e selecionar pessoas com deficiência (PCDs), incluindo aquelas no espectro autista, requer uma abordagem cuidadosa e inclusiva. Este guia oferece diretrizes específicas para garantir que o processo seja justo e acessível para todos os candidatos. Desde a divulgação das vagas até a avaliação das competências, as práticas recomendadas visam não apenas cumprir as obrigações legais de inclusão, mas também promover a diversidade e enriquecer o ambiente de trabalho com talentos únicos e valiosos.

O anúncio das vagas disponíveis deve ser divulgado em uma variedade de canais, incluindo sites de emprego especializados em PCD's e autismo, redes sociais e parcerias com organizações que apoiam pessoas com deficiência.

A descrição dos cargos deve ser elaborada de forma clara e inclusiva, destacando as habilidades essenciais para o cargo, em vez de requisitos específicos que possam excluir candidatos com autismo.

Uma entrevista acessível deve oferecer adaptações durante o processo dela, como permitir a presença de um acompanhante, fornecer

informações por escrito com antecedência ou oferecer entrevistas em formato alternativo, como por vídeo.

A avaliação das competências e as habilidades dos candidatos com autismo é avaliada de forma justa e objetiva, levando em consideração suas habilidades únicas e potencialidades.

#### 4.2 INTEGRAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A integração bem-sucedida de colaboradores com autismo no ambiente de trabalho é fundamental para garantir um ambiente inclusivo e produtivo. Este conjunto de diretrizes destaca práticas essenciais para a integração efetiva, abordando desde a recepção calorosa no primeiro dia até a manutenção de comunicação aberta e a oferta de feedback construtivo. Ao adotar essas estratégias, as organizações podem criar um ambiente onde todos os colaboradores se sintam valorizados, respeitados e capacitados a contribuir plenamente para o sucesso da equipe e da empresa.

A recepção e orientação no primeiro dia de trabalho é essencial, deve-se recepcionar o novo colaborador com calor humano, levando em conta suas possíveis limitações. É importante designar um mentor ou colega de equipe para auxiliar na orientação inicial, apresentando o ambiente de trabalho, as normas da empresa e os procedimentos básicos. Isso ajuda o novo colaborador a se sentir acolhido e a compreender melhor seu novo ambiente de trabalho.

A conscientização e o treinamento dos demais colaboradores sobre o autismo é fundamental para promover a inclusão dos portadores de TEA e outras deficiências entre todos os funcionários. Oferecer treinamentos específicos sobre como melhor apoiar e interagir com colegas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), destacando a importância da comunicação clara e da empatia. Isso ajuda a criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e sensível às necessidades individuais de cada colaborador.

Identificar e implementar acomodações razoáveis são necessárias para apoiar as necessidades individuais do colaborador com autismo. Isso pode incluir ajustes no ambiente de trabalho, como por exemplo, adaptações na iluminação ou na disposição do espaço, horários flexíveis para acomodar necessidades específicas e até mesmo oferecer treinamento adicional para desenvolver habilidades específicas.

Estabelecer uma comunicação efetiva com canais de comunicação abertos e acessíveis para que o colaborador com autismo possa expressar suas necessidades e preocupações. É importante garantir que as informações sejam comunicadas de maneira clara e compreensível, de modo a facilitar a interação e a integração do colaborador com a equipe.

Realizar avaliações e passar feedback periódicos de desempenho e oferecer feedback construtivo ao colaborador com autismo sempre. Reconhecer e valorizar suas contribuições para a equipe e oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional. Isso demonstra o reconhecimento do valor do colaborador e ajuda a promover sua integração e crescimento dentro da empresa.

Essas práticas visam criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor para colaboradores com autismo, promovendo a igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade.

A inclusão de pessoas com autismo no ambiente de trabalho é um investimento na diversidade e na igualdade de oportunidades. Ao seguir as diretrizes deste manual e adotar uma abordagem centrada na pessoa, é possível criar um ambiente de trabalho inclusivo onde todos os funcionários possam prosperar. Nosso compromisso com a inclusão não é apenas uma obrigação ética, mas também uma oportunidade para promover uma cultura organizacional mais rica e acolhedora.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo sobre a inclusão de colaboradores autistas no ambiente de trabalho refletem uma compreensão mais profunda da complexidade do transtorno do espectro do autismo (TEA) e dos desafios associados à sua identificação e inclusão no ambiente corporativo. A pesquisa destacou a importância da conscientização e educação sobre o autismo, tanto para os colaboradores quanto para os gestores. A compreensão dos sintomas e necessidades dos autistas pode promover um ambiente de trabalho mais acolhedor e solidário, contribuindo para a criação de uma cultura organizacional inclusiva.

Embora tenha havido avanços significativos na conscientização sobre a inclusão de autistas no mercado de trabalho, ainda persistem obstáculos que impedem a plena participação desses profissionais. A implementação efetiva de práticas inclusivas requer o comprometimento das empresas, bem como a criação de mais oportunidades de emprego acessíveis para os autistas. É crucial reconhecer o potencial único que os autistas trazem para o ambiente de trabalho, incluindo sua capacidade de pensar de forma não convencional e abordar problemas de maneira inovadora. Ao promover a diversidade e a inclusão, as empresas podem colher os benefícios de uma força de trabalho mais criativa, produtiva e engajada.

O presente estudo foi pautado em descobrir como as empresas fazem a seleção, contratação, inclusão e treinamentos de equipes para incluir pessoas PCD's com foco em autistas no mercado de trabalho. Para isso, foi realizada uma entrevista com o gestor de recursos humanos do segmento de supermercados na cidade de Tupã-SP, junto com um questionário com os colaboradores para analisar a integração e relação deles com os portadores de TEA. Como resultado foi possível perceber que a empresa demonstrou evolução em suas práticas de recrutamento, seleção e integração, priorizando não apenas o cumprimento da legislação, mas também a promoção de uma cultura inclusiva, onde a valorização desses colaboradores reflete o compromisso social da empresa e contribui para uma imagem corporativa positiva.

Já a pesquisa realizada entre os colaboradores oferece percepções valiosas sobre a inclusão de pessoas com TEA no ambiente de trabalho, cujos

resultados indicam uma percepção geralmente positiva sobre a inclusão, evidenciando áreas de sucesso, como o conhecimento sobre o TEA, a qualidade dos treinamentos oferecidos e a atenção da empresa ao bem-estar dos colaboradores com TEA.

Com base na pesquisa realizada e levando em consideração a importância do tema em questão, desenvolvemos a criação de um Manual de Integração de Pessoas Portadoras de PCD com foco no TEA, que oferece orientações abrangentes para gestores de recursos humanos e equipes de liderança, desde o recrutamento até a integração no ambiente de trabalho. O manual destaca a importância do conhecimento sobre o autismo, treinamentos adequados, acomodações razoáveis e uma comunicação aberta. Seguir essas diretrizes não apenas cumpre responsabilidades éticas, mas também enriquece a cultura organizacional, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor para todos os colaboradores.

Em última análise, esta pesquisa ressalta a importância de continuarmos avançando em direção a um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo, onde todos os funcionários, independentemente de suas habilidades ou características, sintam-se valorizados, respeitados e capacitados a contribuir plenamente para o sucesso da organização. É crucial que mais empresas adotem políticas inclusivas, não apenas para cumprir cotas, mas para reconhecer e valorizar as habilidades únicas desses indivíduos, contribuindo assim para uma sociedade mais justa e equitativa.



## REFERÊNCIAS

ALBERT EINSTEIN SOCIEDADE BENEFICENTE ISRAELITA BRASILEIRA. **Níveis do Autismo**. 2023. Disponível em: <https://vidasaudavel.einstein.br/espectro-autista/>. Acesso em: 20 out. 2023.

ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS. **APAE Franca desenvolve projeto para inclusão de pessoas com deficiência intelectual**. 2022. Disponível em: [https://www.apae Franca.org.br/blog/apae-franca-desenvolve-projeto-para-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-intelectual?gclid=CjwKCAjwkNOpBhBEEiwAb3MvvZxoqWGH9o0upoUrN7QDEEx1yr sKxSChTskuM6nyGGqxqGFJIW8-mBoCIRIQAvD\\_BwE](https://www.apae Franca.org.br/blog/apae-franca-desenvolve-projeto-para-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-intelectual?gclid=CjwKCAjwkNOpBhBEEiwAb3MvvZxoqWGH9o0upoUrN7QDEEx1yr sKxSChTskuM6nyGGqxqGFJIW8-mBoCIRIQAvD_BwE). Acesso em: 22 out. 2023.

AUTISMOEMDIA. **Autismo no mercado de trabalho: desafios e oportunidades**. 2020. Disponível em: <https://www.autismoemdia.com.br/blog/autismo-no-mercado-de-trabalho-desafios-e-oportunidades/#:~:text=A%20inclus%C3%A3o%20de%20um%20autista,do%20rol%20das%20demais%20defici%C3%Aancias>. Acesso em: 10 nov. 2023.

BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE - MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Tratamento**. 2023. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/transtorno-do-espectro-autista-tea-autismo/>. Acesso em: 25 out. 2023.

FUNDAÇÃO JOSÉ LUIZ EGYDIO SETÚBAL. **O que é o Autismo?** 2023. Disponível em: <https://autismoerealidade.org.br/o-que-e-o-autismo/>. Acesso em: 20 out. 2023.

JORNAL TRIBUNA. **Inclusão de Pessoas Autistas no Ambiente de Trabalho: Fortalecendo a Diversidade Corporativa**. 2023. Disponível em: <https://jornaltribuna.com.br/2023/07/tema-inclusao-de-pessoas-autistas-no-ambiente-de-trabalho-fortalecendo-a-diversidade-corporativa/>. Acesso em: 24 out. 2023.

MINHA VIDA SAÚDE. **O que é Autismo?** 2023. Disponível em: <https://www.minhavidacom.br/saude/temas/autismo>. Acesso em: 27 out. 2023.

NEUROSABER. **Autismo na vida adulta: o que é preciso saber?** 2018. Disponível em: <https://institutoneurosaber.com.br/autismo-na-vida-adulta-o-que-e-preciso-saber/>. Acesso em: 10 nov. 2023.

## **APÊNDICE A - ENTREVISTA PARA O GESTOR DE RH**

1- Quais são os tipos de inclusão realizados pela empresa em suas contratações?

2- Qual o entendimento que a empresa tem e a importância que considera em relação a inclusão das pessoas com TEA (transtorno do espectro autista) no mercado de trabalho?

3- Quais são as formas que a empresa utiliza para recrutar candidatos com TEA? Explique.

4- Como é o processo de seleção para garantir a inclusão das pessoas com TEA na empresa? Explique.

5- Como é feita a integração desse colaborador com TEA após a seleção e contratação? Explique.

6- A empresa promove a conscientização e treinamento para os demais colaboradores sobre inclusão e convivência com TEA?

7- Qual a recompensa que a empresa enxerga na realização de todo o processo de contratação de uma pessoa com TEA?

## APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS FUNCIONÁRIOS

1. Qual seu grau de conhecimento do que é o autismo (TEA - transtorno do espectro autista)?

Alto  Médio  Baixo  Nenhum

2. Como você avalia os treinamentos, promovidos pela empresa, para os demais colaboradores sobre a inclusão e convivência com pessoas portadoras TEA?

Ótimo

Bom  Regular  Ruim  Não se aplica, pois, a empresa não realiza esses tipos de treinamentos.

3. Qual o nível de atenção da empresa em garantir a satisfação e bem-estar dos colaboradores portadores do TEA?

Alto  Médio  Baixo  Nenhum

4. Qual o grau de desafios você considera que a empresa enfrenta após a contratação de portadores do TEA?

Alto  Médio  Baixo  Nenhum

5. Qual o nível de adaptação da empresa para acomodar as necessidades específicas dos funcionários portadores do TEA?

Alto  Médio  Baixo  Nenhum

6. A inclusão de portadores do TEA nas organizações contribui para a imagem institucional e responsabilidade social. Você acha isso?

Muito importante  Pouco importante  Irrelevante  Não sei opinar

7- Como você classifica sua interação com o colaborador portador de TEA na empresa?

Ótima, tenho muito contato e trabalhamos próximos

Boa, tenho contato mas não trabalho próximo

Regular, apenas nos cumprimentamos

Ruim, nunca tive contato com o funcionário.

## APENDICE C – FOLDER SOBRE INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDS) COM FOCO NO AUTISMO NAS EMPRESAS

### Integração no Ambiente de Trabalho

A integração bem-sucedida de colaboradores com autismo no ambiente de trabalho é fundamental para garantir um ambiente inclusivo e produtivo. Este conjunto de diretrizes destaca práticas essenciais para a integração efetiva, abordando desde a recepção calorosa no primeiro dia até a manutenção de comunicação aberta e a oferta de feedback construtivo. A recepção e orientação no primeiro dia de trabalho é essencial, deve-se receber o novo colaborador com calor humano, levando em conta suas possíveis limitações. É importante designar um mentor ou colega de equipe para auxiliar na orientação inicial, apresentando o ambiente de trabalho, as normas da empresa e os procedimentos básicos.



A conscientização e o treinamento dos demais colaboradores sobre o autismo é fundamental para promover a inclusão dos portadores de TEA e outras deficiências entre todos os funcionários. Oferecer treinamentos específicos sobre como melhor apoiar e interagir com colegas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), destacando a importância da comunicação clara e da empatia. Isso ajuda a criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e sensível às necessidades individuais de cada colaborador. Identificar e implementar acomodações razoáveis são necessárias para apoiar as necessidades individuais do colaborador com autismo. Estabelecer uma comunicação efetiva com canais de comunicação abertos e acessíveis para que o colaborador com autismo possa expressar suas necessidades e preocupações é importante. A inclusão de pessoas com autismo no ambiente de trabalho é um investimento na diversidade e na igualdade de oportunidades. Ao seguir as diretrizes deste manual e adotar uma abordagem centrada na pessoa, é possível criar um ambiente de trabalho inclusivo onde todos os funcionários possam prosperar. Nosso compromisso com a inclusão não é apenas uma obrigação ética, mas também uma oportunidade para promover uma cultura organizacional mais rica e acolhedora.



### MANUAL DE INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDS) COM FOCO EM AUTISMO NAS EMPRESAS.

## Objetivo do Manual

A inclusão de pessoas com deficiência, incluindo aquelas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), no ambiente de trabalho deve ser uma prioridade. Este manual foi elaborado para guiar gestores de recursos humanos e equipes de liderança durante o processo de integração de PCDs com autismo, desde a fase inicial de recrutamento até a plena integração no ambiente de trabalho. Neste contexto, o presente trabalho se compromete e busca oferecer orientações detalhadas e práticas para garantir uma transição suave e bem-sucedida para os novos colaboradores.



## Recrutamento e Seleção

Recrutar e selecionar pessoas com deficiência (PCDs), incluindo aquelas no espectro autista, requer uma abordagem cuidadosa e inclusiva.

Este guia oferece diretrizes específicas para garantir que o processo seja justo e acessível para todos os candidatos. Desde a divulgação das vagas até a avaliação das competências, as práticas recomendadas visam não apenas cumprir as obrigações legais de inclusão, mas também promover a diversidade e enriquecer o ambiente de trabalho com talentos únicos e valiosos.



O anúncio das vagas disponíveis deve ser divulgado em uma variedade de canais, incluindo sites de emprego especializados em PCD's e autismo, redes sociais e parcerias com organizações que apoiam pessoas com deficiência.

A descrição dos cargos deve ser elaborada de forma clara e inclusiva, destacando as habilidades essenciais para o cargo, em vez de requisitos específicos que possam excluir candidatos com autismo.

Uma entrevista acessível deve oferecer adaptações durante o processo dela, como permitir a presença de um acompanhante, fornecer informações por escrito com antecedência ou oferecer entrevistas em formato alternativo, como por vídeo.

A avaliação das competências e habilidades dos candidatos com autismo é avaliada de forma justa e objetiva, levando em consideração suas habilidades únicas e potencialidades.