

CENTRO PAULA SOUZA
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE FRANCA
“Dr. THOMAZ NOVELINO”

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Ana Clara Garcia
Ana Laura Tomaz Santos

**DIVERSIDADE E INCLUSÃO: PROFISSIONAIS COM AUTISMO NA ÁREA DA
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**

FRANCA/SP

2024

Ana Clara Garcia
Ana Laura Tomaz Santos

**DIVERSIDADE E INCLUSÃO: PROFISSIONAIS COM AUTISMO NA ÁREA DA
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**

Trabalho de Graduação apresentado à
Faculdade de Tecnologia de Franca - “Dr.
Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos
obrigatórios para obtenção do título de
Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos

Orientador: Profa.Dra.Denise Gisele Silva Costa

FRANCA/SP

2024

Ana Clara Garcia
Ana Laura Tomaz Santos

**DIVERSIDADE E INCLUSÃO: PROFISSIONAIS COM AUTISMO NA ÁREA DA
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Trabalho avaliado e aprovado pela seguinte Banca Examinadora:

Orientador(a):

Nome: Profa.Dra.Denise Gisele Silva Costa

Instituição: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 1:

Nome: Profa. Me. Taciana Lucas de Afonseca Salles

Instituição: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 2:

Nome: Profa. Dra. Júlia Mara Moscardini Miguel Pereira

Instituição: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Franca, 12 de Junho de 2024

RESUMO

O objetivo deste estudo é investigar a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente profissional, especificamente na área de Tecnologia da Informação (TI), a fim de compreender as necessidades e desafios enfrentados por esses indivíduos e os possíveis impactos positivos que sua inclusão pode gerar para as organizações. Para alcançar esse objetivo, adotamos uma metodologia de abordagem qualitativa, utilizando a pesquisa bibliográfica e documental, realizando estudo de caso em empresas que possuem o setor de T.I. localizadas em Franca SP. Os resultados obtidos, embora possam ser limitados à região devido à dificuldade em obter mais colaborações de empresas, refletem uma realidade comum, chegando à conclusão que a inclusão de pessoas com TEA pode ser desafiadora devido à falta de preparo das organizações. Reconhecer a diversidade além do espectro do autismo é fundamental, especialmente diante das oportunidades promissoras oferecidas pelo avanço da tecnologia, como Inteligência Artificial (IA), aprendizado de máquina e segurança da informação. Essa abordagem beneficia não apenas os profissionais autistas, permitindo-lhes contribuir plenamente com suas habilidades e talentos, mas também enriquece a cultura organizacional, promove a equidade, a diversidade e impulsiona o sucesso coletivo das equipes, independentemente de sua neurodiversidade.

Palavras chaves: Colaboradores. Deficiência. TEA. Trabalho.

ABSTRACT

The objective of this study is to investigate the inclusion of people with Autism Spectrum Disorder (ASD) in the professional environment, specifically in the area of Information Technology (IT), in order to understand the needs and challenges faced by these individuals and the possible positive impacts that their inclusion can generate for organizations. To achieve this objective, we adopted a qualitative approach methodology, conducting a case study in companies that have the IT sector located in Franca SP. The results obtained, although limited to the region due to the difficulty in obtaining more collaborations from companies, reflect a common reality, concluding that the inclusion of people with ASD can be challenging because of the lack of preparation found in organizations. It is essential to recognize diversity beyond the autism spectrum, especially given the promising opportunities offered by the advancement of technology, such as Artificial Intelligence (AI), machine learning and information security. This approach not only benefits autistic professionals, allowing them to fully contribute their skills and talents, but also enriches organizational culture, promotes equity, diversity and boots the collective success of teams, regardless of their neurodiversity.

Keywords: Employees. Disability. ASD. Work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Políticas das empresas referente a inclusão	27
Figura 2 - Iniciativas voltadas para a inclusão	28
Figura 3 - Desafios ao incluir profissionais com autismo	28
Figura 4 - Medidas para garantir um ambiente inclusivo	29
Figura 5 - Promoção de sensibilização para os colaboradores	30
Figura 6 - Experiência ao incluir pessoas com autismo	30
Figura 7 - Tempo de serviço	31
Figura 8 - Ambiente empresarial	32
Figura 9 - Recursos e suportes oferecidos pelas empresas	32
Figura 10 - Desafios no trabalho	33
Figura 11 - Relação social	33

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Níveis de gravidade para transtorno do espectro autista	18
Quadro 2 - Questão dissertativa sobre sugestões ou recomendações	34
Quadro 3 - Questão dissertativa sobre observações adicionais	34

LISTA DE SIGLAS

BPC - Benefício de Prestação Continuada

DMS 5 - Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais volume 5

IA - Inteligência Artificial

LOAS - Orgânica da Assistência Social

PCDs - Pessoas com Deficiência

RH - Recursos Humanos

SUS - Sistema Único de Saúde

TEA - Transtorno do Espectro Autista

TI - Tecnologia da Informação

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 EXPLORANDO O CONCEITO DE DEFICIÊNCIA	12
3 LEIS QUE ASSEGURAM A INCLUSÃO	13
4 EXPLORANDO OS CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DO AUTISMO	16
4.1 EXPLORANDO A COMPLEXIDADE DO ESPECTRO DO AUTISMO	16
5 INCLUSÃO DA DIVERSIDADE NO AMBIENTE LABORAL E SEUS DESAFIOS	19
6 PERSPECTIVAS FUTURAS DE OPORTUNIDADES PARA INDIVÍDUOS COM AUTISMO NO T.I.	20
6.1 PROGRAMAS PERSONALIZADOS DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	22
6.2 PERSPECTIVAS FUTURAS DO MERCADO E LIDERANÇA AUTISTA NO MUNDO EMPRESARIAL	22
7 METODOLOGIA	24
7.1 ANÁLISES DE PESQUISA SOBRE INCLUSÃO DE INDIVÍDUOS COM AUTISMO NA ÁREA TECNOLÓGICA.....	24
7.2 ANÁLISES DETALHADAS DOS RESULTADOS OBTIDOS POR MEIO DOS FORMULÁRIOS DE PESQUISA	27
7.3 QUESTIONÁRIO DESTINADO AOS FUNCIONÁRIOS COM AUTISMO.....	31
8 ESTRATÉGIAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM AUTISMO NA ÁREA TECNOLÓGICA	35
CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	41

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente profissional é um tema de crescente relevância nas organizações e na sociedade em geral. À medida que a diversidade e a igualdade de oportunidades ganham destaque, compreender as necessidades e desafios enfrentados por indivíduos com deficiência, em particular aqueles com Transtorno do Espectro Autista (TEA), torna-se fundamental (Andrade, *et al.*, 2024). Nesse contexto, este estudo busca explorar a inclusão desses indivíduos na área de Tecnologia da Informação (TI) e os impactos nas organizações.

Apesar da crescente relevância da inclusão de pessoas com deficiência, há carências significativas na compreensão das estratégias e práticas necessárias para promover essa prática de forma eficaz no campo tecnológico (Martins; Nogueira; Oliveira, 2023). Essas carências podem resultar em oportunidades perdidas tanto para as organizações, quanto para os próprios indivíduos com TEA. Portanto, este estudo visa preencher essa lacuna ao analisar as estratégias de inclusão de pessoas com autismo na área de TI e os benefícios que isso pode trazer para as organizações.

Neste contexto, o objetivo do estudo é fornecer reflexões sobre como as organizações podem promover a inclusão de pessoas com TEA na área de Tecnologia da Informação, destacando as estratégias eficazes e as melhores práticas. Além disso, busca-se entender como a inserção de pessoas que estão no espectro autista pode contribuir para o ambiente empresarial, promovendo a diversidade e a inovação das organizações.

A metodologia de pesquisa adotada neste artigo envolve uma abordagem qualitativa, com a realização de estudo de caso em organizações que implementam políticas de inclusão de pessoas com autismo na área de TI. A coleta de dados será realizada por meio de entrevistas semiestruturadas e análise documental de formulários. A análise dos dados seguirá uma abordagem indutiva, identificando padrões e tendências nas práticas de inclusão observada no caso estudado.

A estrutura deste trabalho será organizada de maneira a abordar a inclusão de indivíduos dentro do espectro autista no setor de Tecnologia da Informação (T.I.). Primeiramente, será apresentado uma definição de deficiência, focando no aspecto social e na interação da sociedade com pessoas com deficiência.

Em seguida, será revisado as leis que asseguram a inclusão de pessoas com deficiência. Depois, serão explorados os conceitos e características do Transtorno do

Espectro Autista (TEA), abordando o espectro, os níveis de suporte necessários e a característica do hiperfoco.

O estudo também tratará da inclusão da diversidade no ambiente laboral e seus desafios, discutindo preconceitos e barreiras estruturais. A metodologia utilizada na pesquisa será detalhada, explicando os métodos de coleta e análise de dados.

Seguirão análises sobre a inclusão de indivíduos com autismo na área tecnológica, apresentando resultados de formulários aplicados a empresas e questionários para funcionários autistas. Serão discutidas estratégias de inclusão na área tecnológica, incluindo adaptações no local de trabalho e programas de apoio.

Por fim, o trabalho explora as perspectivas futuras para indivíduos com autismo no T.I., destacando programas de capacitação, iniciativas de inclusão e tendências de liderança autista. O estudo será concluído com considerações finais e uma lista de referências utilizadas.

2 EXPLORANDO O CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

A deficiência é um tema complexo que envolve considerações históricas, culturais, políticas e legais. Ao longo do tempo, diferentes perspectivas surgiram, desde o estigma até a promoção da inclusão e igualdade de oportunidades. Compreender plenamente esse conceito requer uma análise abrangente que considere suas origens históricas, modelos teóricos, implicações políticas e legais, além da evolução do entendimento humano. Este texto explora a deficiência sob diversos prismas, destacando sua diversidade e a importância da promoção da inclusão e dos direitos das pessoas com deficiência para construir uma sociedade mais justa e igualitária (Battistella, 2015).

Ao explorar o conceito de deficiência é perceptível a multifacetação que tem sido objeto de discussão e evolução ao longo da história. Abrange uma ampla gama de condições médicas, físicas, sensoriais e cognitivas que podem afetar a capacidade e função de um indivíduo. Compreender a deficiência não é apenas uma questão acadêmica, mas também tem implicações importantes para as políticas públicas, a inclusão social e os direitos humanos.

Para compreender plenamente a deficiência, é importante considerar as suas origens históricas e culturais. Ao longo da história, a sociedade tem lidado com a deficiência de diversas maneiras, muitas vezes associadas ao estigma e ao preconceito. Em algumas culturas, as pessoas com deficiência são marginalizadas e excluídas, enquanto noutras, as pessoas com deficiência são vistas como possuidoras de conhecimentos espirituais ou capacidades especiais (Battistella, 2015).

A deficiência também possui implicações políticas e legais significativas. Muitos países adotaram leis e políticas para proteger os direitos das pessoas com deficiência e promover a igualdade de oportunidades. Um marco importante é a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que em 2008 reconheceu a igualdade de direitos das pessoas com deficiência em todas as áreas da vida (ONU, 2018).

Sobre o conceito de deficiência, discutiremos a deficiência descrita na convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência, que são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (Battistella, 2015). Esta definição reconhece a diversidade das deficiências,

abrangendo não apenas aspectos físicos, mas também questões mentais, intelectuais e sensoriais, que podem criar desafios para a participação plena na sociedade.

A ênfase na "interação com diversas barreiras" é especialmente importante, pois reconhece que a deficiência não é apenas uma característica intrínseca da pessoa, mas muitas vezes é a resultante da falta de acessibilidade e inclusão da própria sociedade. Essas barreiras podem ser arquitetônicas, atitudinais, comunicacionais, entre outras, e é responsabilidade da sociedade eliminar ou reduzir tais barreiras para garantir que as pessoas com deficiência possam participar de maneira igualitária em todos os aspectos da vida (Battistella, 2015).

Dentre tudo que já foi descrito, podemos evidenciar que o autismo é considerado uma deficiência, pois afeta a capacidade de comunicação, interação social e comportamento das pessoas, apresentando desafios significativos em áreas essenciais do funcionamento diário. Tal afirmativa está de acordo com a Lei nº. 12.764, de 27 de dezembro de 2012, esta lei reconhece o autismo como uma deficiência e dispõe sobre todos os direitos relacionados, com o objetivo de promover a equidade. A pessoa com transtorno do espectro autista é, dessas maneiras considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais (Brasil, 2012).

Explorar o conceito de deficiência requer uma abordagem abrangente que leve em consideração as origens históricas e culturais, os modelos teóricos, as implicações políticas e legais e a evolução da compreensão ao longo do tempo. É crucial reconhecer que a deficiência não é uma característica que define uma pessoa, mas uma parte da diversidade humana que deve ser respeitada, valorizada e apoiada. A promoção da inclusão e dos direitos das pessoas com deficiência é um passo fundamental em direção a uma sociedade mais justa e igualitária (Battistella, 2015).

3 LEIS QUE ASSEGURAM A INCLUSÃO

Para assegurar a inclusão no contexto brasileiro, um conjunto abrangente de legislações foi promulgado com o propósito primordial de salvaguardar e promover a plena proteção dos direitos das pessoas com deficiência, incluindo aquelas que são afetadas pelo Transtorno do Espectro Autista (TEA). Entre as legislações de destaque, algumas merecem menção especial.

A Lei 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, é uma legislação brasileira que estabelece a obrigatoriedade de empresas com mais de 100 funcionários

reservarem uma porcentagem de suas vagas de emprego para pessoas com deficiência. Ela foi criada com o objetivo de promover a inclusão social e econômica das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I Até 200 empregados.....	2%;
II De 201 a 500.....	3%;
III De 501 a 1.000.....	4%;
IV De 1.001 em diante.....	5%

(Brasil, 1991).

É importante ressaltar a Lei Nº 8.742/93 Lei do Benefício de Prestação Continuada): O Benefício de Prestação Continuada (BPC), conforme estipulado na Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), assegura o pagamento de um salário-mínimo mensalmente. Isso se aplica a indivíduos com idade igual ou superior a 65 anos e a pessoas com deficiência, independentemente da idade.

Art. 20. O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família.

§ 3º Observados os demais critérios de elegibilidade definidos nesta Lei, terão direito ao benefício financeiro de que trata o caput deste artigo a pessoa com deficiência ou a pessoa idosa com renda familiar mensal per capita igual ou inferior a 1/4 (um quarto) do salário-mínimo (Brasil, 1993).

Nesse contexto, vale mencionar a Lei 8.899/94, conhecida como "Lei do Passe Livre", que é uma legislação brasileira que estabelece benefícios para pessoas com deficiência no que diz respeito ao transporte público. Foi promulgada em 29 de junho de 1994 e visa garantir o acesso das pessoas com deficiência à mobilidade urbana.

Para fazer jus ao benefício, a pessoa com deficiência deve comprovar sua necessidade por meio de laudo médico e de uma renda familiar per capita inferior a um salário-mínimo. Se comprovada, a pessoa com deficiência terá o direito a utilizar os serviços de transporte coletivo interestadual de forma gratuita. É concedido passe livre às pessoas portadoras de deficiência, comprovadamente carentes, no sistema de transporte coletivo interestadual (Brasil, 1994).

Nesse sentido, vale pôr em evidência a Lei Berenice Piana, oficialmente conhecida como Lei 12.764/12, uma legislação brasileira que ficou famosa por instituir a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Essa lei foi promulgada em 27 de dezembro de 2012 e trouxe diversas mudanças importantes para a vida das pessoas com TEA e suas famílias no Brasil.

Ela dá ênfase ao diagnóstico precoce, atendimento integral, educação inclusiva, reconhecendo a importância de dar apoio às famílias e determinando que o Sistema Único de Saúde (SUS) ofereça tratamentos e terapias necessárias para as pessoas com TEA.

§ 1º Para os efeitos desta Lei, é considerada pessoa com transtorno do espectro autista aquela portadora de síndrome clínica caracterizada na forma dos seguintes incisos I ou II:

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.

Neste contexto, destaca-se também o Estatuto da Pessoa com Deficiência, formalmente conhecido como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), uma legislação brasileira que entrou em vigor em 2015, com o objetivo de promover a inclusão e garantir os direitos das pessoas com deficiência no país.

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Brasil, 2015).

As leis supracitadas têm o objetivo de assegurar a igualdade de oportunidades e a inclusão das PCDs na sociedade. É possível observar que elas visam promover a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, resultando em melhorias na acessibilidade de infraestrutura, como prédios, transporte público e serviços, além de ajudar a reduzir a discriminação e o preconceito.

Vale ressaltar que efetivar essa inclusão traz benefícios também para o mercado de trabalho, pois promove a diversidade e a igualdade de direitos no ambiente laboral, amplia o talento disponível e enriquece o local de trabalho com variedade de experiências e habilidades, o que pode aumentar a produtividade e a inovação nas empresas, contribuindo para o crescimento econômico (Andrade, *et al.*, 2024). Dessa forma, as leis que asseguram a inclusão de PCDs desempenham um papel crucial na construção de uma sociedade mais igualitária e justa, ao mesmo tempo em que beneficiam as empresas e a economia como um todo.

4 EXPLORANDO OS CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DO AUTISMO

O Transtorno do Espectro Autista é uma condição neurológica complexa que afeta o desenvolvimento social, comunicativo e comportamental de uma pessoa. Embora haja uma ampla variedade de manifestações e níveis de gravidade, o TEA é caracterizado por padrões persistentes de dificuldades nas interações sociais, comunicação verbal e não verbal, além de padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades (DSM-5 2014, p. 53).

4.1 EXPLORANDO A COMPLEXIDADE DO ESPECTRO DO AUTISMO

O TEA é frequentemente referido como um espectro devido à sua ampla variação de sintomas, habilidades e necessidades. Indivíduos com autismo podem apresentar uma grande diversidade de características e habilidades, desde uma leve dificuldade social até um comprometimento mais significativo que requer apoio constante (DSM-5, 2014).

O termo "espectro" no contexto do autismo refere-se à ideia de que o Transtorno do Espectro Autista abrange uma ampla gama de características, habilidades e desafios que podem variar significativamente entre os indivíduos afetados.

O transtorno do espectro autista engloba transtornos antes chamados de autismo infantil precoce, autismo infantil, autismo de Kanner, autismo de alto funcionamento, autismo atípico, transtorno global do desenvolvimento sem outra especificação, transtorno desintegrativo da infância e transtorno de Asperger (DSM-5 2014, p. 53).

O diagnóstico do TEA é realizado com base em uma avaliação multidimensional que considera observações do comportamento, histórico de desenvolvimento e características específicas de cada indivíduo. Os critérios diagnósticos são definidos pelo Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5, 2014).

O Transtorno do Espectro Autista é caracterizado por déficits persistentes na comunicação social e na interação social em múltiplos contextos, bem como por padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades. Esses déficits podem se manifestar de diversas maneiras:

- Déficits na Reciprocidade Sócio Emocional: Incluem dificuldades em iniciar ou responder a interações sociais, compartilhamento reduzido de interesses, emoções ou afeto, e abordagem social anormal (DSM-5, 2014).
- Déficits nos Comportamentos Comunicativos não Verbais: Podem envolver comunicação verbal e não verbal pouco integrada, anormalidades no contato visual e na linguagem corporal, e dificuldades na compreensão e uso de gestos (DSM-5, 2014).
- Déficits no Desenvolvimento e Manutenção de Relacionamentos: Podem variar desde dificuldades em ajustar o comportamento para se adequar a diferentes contextos sociais até a ausência de interesse por pares e dificuldades em compartilhar brincadeiras imaginativas ou fazer amigos (DSM-5, 2014).

Além disso, padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades também são observados, incluindo movimentos motores estereotipados, insistência nas mesmas coisas, adesão inflexível a rotinas, interesses fixos e altamente restritos, hiper-reatividade a estímulos sensoriais. O TEA é altamente heterogêneo, o que significa que os sintomas podem variar amplamente de uma pessoa para outra. Além disso, a gravidade dos sintomas também pode variar, com alguns indivíduos apresentando apenas leves dificuldades, enquanto outros podem necessitar de suporte significativo em várias áreas da vida (DSM-5, 2014).

Os níveis de suporte do autismo referem-se a uma maneira de categorizar e descrever a intensidade das necessidades de suporte de uma pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Esses níveis são divididos em três categorias, baseadas nos desafios de comunicação social e nos padrões de comportamento restritos e repetitivos.

Quadro 1 - Níveis de gravidade para transtorno do espectro autista.

Nível de gravidade	Comunicação social	Comportamentos restritos e repetitivos
Nível 3 "Exigindo apoio muito substancial"	Déficits graves nas habilidades de comunicação social verbal e não verbal causam prejuízos graves de funcionamento, grande limitação em dar início a interações sociais e resposta mínima a aberturas sociais que partem de outros. Por exemplo, uma pessoa com fala inteligível de poucas palavras que raramente inicia as interações e, quando o faz, tem abordagens incomuns apenas para satisfazer a necessidades e reage somente a abordagens sociais muito diretas.	Inflexibilidade de comportamento, extrema dificuldade em lidar com a mudança ou outros comportamentos restritos/repetitivos interferem acentuadamente no funcionamento em todas as esferas. Grande sofrimento/dificuldade para mudar o foco ou as ações.
Nível 2 "Exigindo apoio substancial"	Déficits graves nas habilidades de comunicação social verbal e não verbal; prejuízos sociais aparentes mesmo na presença de apoio; limitação em dar início a interações sociais e resposta reduzida ou anormal a aberturas sociais que partem de outros. Por exemplo, uma pessoa que fala frases simples, cuja interação se limita a interesses especiais reduzidos e que apresenta comunicação não verbal acentuadamente estranha.	Inflexibilidade do comportamento, dificuldade de lidar com a mudança ou outros comportamentos restritos/repetitivos aparecem com frequência suficiente para serem óbvios ao observador casual e interferem no funcionamento em uma variedade de contextos. Sofrimento e/ou dificuldade de mudar o foco ou as ações.
Nível 1 "Exigindo apoio"	Na ausência de apoio, déficits na comunicação social causam prejuízos notáveis. Dificuldade para iniciar interações sociais e exemplos claros de respostas atípicas ou sem sucesso a aberturas sociais dos outros. Pode parecer apresentar interesse reduzido por interações sociais. Por exemplo, uma pessoa que consegue falar frases completas e envolver-se na comunicação, embora apresente falhas na conversação com os outros e cujas tentativas de fazer amizades são estranhas e comumente malsucedidas.	Inflexibilidade de comportamento causa interferência significativa no funcionamento em um ou mais contextos. Dificuldade em trocar de atividade. Problemas para organização e planejamento são obstáculos à independência.

Fonte: DSM-5, 2014, p.52 Transtornos do Neurodesenvolvimento.

Tendo por base o exposto, é interessante que as empresas tenham ciência desses níveis de suporte, pois isso lhes permite criar ambientes de trabalho mais acessíveis e acolhedores para funcionários autistas. Com uma melhor compreensão das necessidades individuais, as empresas podem implementar práticas e políticas que não apenas promovam a inclusão, mas também beneficiem a organização através da diversidade de perspectivas e habilidades que os funcionários com TEA trazem ao local de trabalho.

Dentro do Transtorno do Espectro Autista, destacamos algumas características, dentre elas, o hiperfoco, no qual as pessoas demonstram um interesse intenso e prolongado por um determinado assunto, atividade, objeto ou tema específico. Quando alguém com autismo está hiperfocado, é como se estivesse completamente absorvido por aquilo que capturou sua atenção, muitas vezes em detrimento de outras atividades ou responsabilidades. Ele pode se manifestar de várias formas, como um intenso interesse por uma área específica do conhecimento, como matemática, ciências, história ou música; uma paixão por colecionar objetos específicos; ou uma dedicação extrema a uma atividade, como desenhar, programar computadores, ou jogar videogames (Freitas, 2022).

Segundo Elthon Freitas (2022) isso pode se desenvolver no envolvimento em atividades digitais, como programação, design gráfico, análise de dados ou jogos eletrônicos. Para muitos, esse hiperfoco na TI pode levar a carreiras gratificantes,

aproveitando suas habilidades únicas e interesse apaixonado pela tecnologia. O hiperfoco no autismo refere-se a um interesse intenso e concentrado em um tema ou atividade específica, que pode proporcionar grande prazer e satisfação, mas também apresentar desafios em determinadas situações.

O Transtorno do Espectro Autista é uma condição complexa que afeta a maneira como uma pessoa interage com o mundo ao seu redor. Compreender os conceitos e características do autismo é fundamental para promover a inclusão e o apoio adequado às pessoas com TEA em todos os aspectos da vida.

5 INCLUSÃO DA DIVERSIDADE NO AMBIENTE LABORAL E SEUS DESAFIOS

O trabalho é um aspecto importante da vida humana e a imersão de pessoas autistas no mercado de trabalho enfrenta desafios significativos devido à falta de estrutura adequada nas empresas e à deficiência na capacitação durante a fase escolar. Durante o período escolar, os autistas enfrentam dificuldades de aprendizagem e, muitas vezes, os professores não possuem o preparo adequado para lidar e até mesmo identificar as características de um autista. Essas lacunas na formação podem prejudicar a transição dessas pessoas para o mercado de trabalho, uma vez que a escola é o primeiro lugar de interação social, sendo também a base de preparo para o mercado de trabalho (Oliveira, 2020).

Nesse sentido, vale mencionar que ainda na vida adulta, há desafios a serem superados pelos autistas, como instabilidade profissional, desemprego e procrastinação. A inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho é essencial, visto que cerca de 85% estão desempregados devido à falta de oportunidades e à preparação inadequada das empresas para recebê-los. A falta de conhecimento dos gestores sobre as capacidades dos autistas contribui para essas dificuldades (Martins; Nogueira; Oliveira, 2023).

Apesar dos desafios enfrentados, pessoas com autismo frequentemente possuem habilidades únicas que são altamente valorizadas, principalmente no campo da Tecnologia da Informação. Sua capacidade analítica, atenção aos detalhes e habilidades matemáticas excepcionais lhes permitem identificar padrões e anomalias de forma eficaz, além de possuírem uma capacidade de concentração e motivação em projetos específicos altamente proveitosos para as empresas (Andrade, *et al.*, 2024).

Mesmo diante desse cenário, ainda existem empresas que não propiciam a inclusão de pessoas autistas em seus quadros de funcionários, muitas vezes devido à ausência de políticas internas específicas. Essas políticas deveriam contemplar adaptações no processo de recrutamento e seleção, aprimoramento da comunicação e interação social, treinamento dos colaboradores sobre o TEA e a disponibilização de mentoria e suporte individualizado para esses funcionários. Dessa forma, as empresas demonstram compromisso com a diversidade e se beneficiam das habilidades únicas dos talentos autistas. Isso não só fortalece a equipe, mas também melhora a reputação da empresa como empregador comprometido com a inclusão (Carmuega, 2023).

6 PERSPECTIVAS FUTURAS DE OPORTUNIDADES PARA INDIVÍDUOS COM AUTISMO NO T.I.

As perspectivas futuras de oportunidades para a inclusão de indivíduos com autismo no T.I. tem sido cada vez mais reconhecida como uma prioridade, impulsionada pela crescente conscientização sobre diversidade e inclusão. No entanto, para garantir oportunidades significativas e bem-sucedidas, é essencial considerar não apenas a entrada no mercado de trabalho, mas também o ambiente de trabalho que melhor atenda às necessidades individuais dos profissionais autistas.

De acordo com a cartilha "Pequeno guia para inclusão de autistas no mercado de trabalho para organizações" (Andrade, *et al.*, 2024), a escolha entre trabalho remoto, híbrido ou presencial é influenciada pelas preferências individuais da pessoa autista e pelas necessidades da organização. Algumas pessoas autistas podem preferir um ambiente de trabalho presencial, enquanto outras podem encontrar no trabalho remoto uma opção mais adequada para evitar sobrecargas sensoriais. É importante considerar as condições de acessibilidade do ambiente de trabalho ao decidir o modelo mais apropriado. Além disso, pessoas com deficiência, incluindo autistas, têm prioridade em oportunidades de trabalho remoto, conforme a Lei nº 14.442/22 (Lei do Teletrabalho).

Como havia sido sugerido anteriormente, para melhorar a inclusão no contexto das empresas há necessidade de desenvolver intervenções específicas de inclusão, oferecendo suporte individualizado e adaptado às necessidades dos profissionais com

autismo. Para que isso seja possível, exploramos o âmbito de programas personalizados de capacitação e desenvolvimento profissional.

Em um cenário onde a competitividade é uma constante e as demandas do mercado de trabalho estão em evolução, é fundamental que todos os profissionais se empenhem de forma contínua no aprimoramento e desenvolvimento de suas habilidades. Isso se torna essencial não apenas para se manterem relevantes, mas também para estarem preparados para enfrentar os desafios e as exigências cada vez mais complexas do mundo profissional moderno.

Segundo o *World Economic Forum (2023)*, a maioria das empresas pesquisadas tem planos de investir em aprendizagem e treinamento no trabalho, além de automatização de processos, nos próximos cinco anos. Isso é igualmente aplicável às pessoas neurodiversas, incluindo aqueles no espectro autista, cujas necessidades particulares demandam um aprimoramento especializado. Esse treinamento visa não só desenvolver suas eventuais barreiras sociais, mas também aprimorar suas habilidades distintas, muitas vezes exemplificadas pelo seu hiperfoco, que é um diferencial na área da tecnologia. Este processo de desenvolvimento visa polir suas capacidades, integrá-las de forma profissional e eficiente no contexto empresarial.

Segundo o *World Economic Forum (2023)*, as habilidades mais cruciais para os trabalhadores em 2023 são o pensamento analítico e criativo, com previsão de manutenção dessa demanda nos próximos cinco anos. A capacitação tecnológica, especialmente em Inteligência Artificial e big data, ganhará ainda mais importância, com as estratégias de desenvolvimento de habilidades das empresas se concentrando nesses aspectos no próximo quinquênio. A requalificação mais ágil é considerada necessária e viável.

Os autistas têm mostrado grande capacidade de aprendizado e adaptação quando fornecidos com o ambiente e os recursos adequados. Portanto, investir em programas de capacitação e treinamento especializado em TI para indivíduos autistas não só beneficia esses profissionais, mas também atende à demanda crescente por habilidades tecnológicas no mercado de trabalho.

6.1 PROGRAMAS PERSONALIZADOS DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Diante disso, apresentam-se a seguir duas organizações engajadas na promoção da capacitação e desenvolvimento profissional de autistas no mercado de trabalho. A Stardust Zone é uma startup de RHTech e EdTech dedicada à promoção da neurodiversidade no ambiente de trabalho. Oferece soluções personalizadas para organizações construírem ambientes inclusivos e apoio no desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais para indivíduos neurominorias (Andrade, *et al.*, 2024).

A CRIAutista é uma startup que busca tornar o mercado de trabalho mais inclusivo para neurodivergentes. Através de pesquisas, conscientização, treinamentos e consultoria em acessibilidade, a empresa promove a inclusão e oferece treinamentos de habilidades interpessoais e criatividade para esse público (Andrade, *et al.*, 2024).

Nos contextos das empresas, as iniciativas de inclusão e diversidade desempenham um papel crucial na promoção de ambientes de trabalho mais equitativos e produtivos. Nesse sentido, fomentar a colaboração e a efetividade das equipes é uma prioridade essencial. Ao criar um ambiente inclusivo que valorize a diversidade de experiências, perspectivas e habilidades, as empresas podem aproveitar ao máximo o potencial criativo e inovador de seus colaboradores.

6.2 PERSPECTIVAS FUTURAS DO MERCADO E LIDERANÇA AUTISTA NO MUNDO EMPRESARIAL

Pensando em tornar mais efetiva a inclusão de autistas nas empresas, é interessante analisar a possibilidade de oferecer treinamentos específicos para que as pessoas com TEA consigam ter a oportunidade de exercer cargos de liderança nas empresas, pois esses indivíduos possuem características que podem torná-los excelentes líderes, como pensamento detalhista, habilidades analíticas aguçadas e uma comunicação direta e honesta. Promover a acessibilidade é fundamental para que pessoas autistas possam desenvolver suas habilidades de liderança. Isso pode ser realizado através de mentoria e treinamentos sobre comunicação assertiva, inteligência emocional e gestão de equipes (Andrade, *et al.* 2024).

É importante ressaltar que o desejo de se tornar líder não é obrigatório para nenhuma pessoa, inclusive para autistas. Portanto, a oportunidade de assumir um cargo de liderança não deve ser um fator determinante para um aumento salarial. Em

vez disso, a organização deve criar planos de carreira que valorizem diferentes trajetórias profissionais em diversas áreas, garantindo igualdade salarial independentemente do desejo de liderança.

Com base no exposto, ao discutir a inclusão de autistas no mercado de trabalho nota-se a importância de uma abordagem holística e inclusiva. Reconhecer a diversidade para além do espectro do autismo é fundamental, considerando as oportunidades promissoras oferecidas pelo avanço da tecnologia e o surgimento de novos empregos em setores específicos, como Inteligência Artificial, aprendizado de máquina e segurança da informação.

Segundo *World Economic Forum* (2023) à medida que avançamos em direção ao futuro, espera-se uma significativa transformação no mercado de trabalho, com previsão de que cerca de 23% dos empregos sofram alterações até 2027. Entre os setores que mais se destacarão estão os de especialistas em IA e aprendizado de máquina, especialistas em sustentabilidade, analistas de inteligência de negócios e especialistas em segurança da informação. Essas mudanças refletem uma nova dinâmica no mercado de trabalho, apresentando tanto oportunidades quanto desafios para os profissionais e as organizações (*World Economic Forum*, 2023, tradução nossa).

De acordo com a pesquisa feita pela *World Economic Forum* (2023), nos próximos cinco anos, cerca de 42% das empresas pesquisadas planejam priorizar o treinamento de funcionários em Inteligência Artificial e *big data*. O comércio digital deve liderar os ganhos de emprego, com aproximadamente 2 milhões de novas funções digitais previstas.

Ao analisar esses dados, é de grande relevância que as empresas pesquisadas aprimorem a cultura organizacional, a fim de se encaixar nas tendências do mercado global e oferecer oportunidades para os profissionais atuais e futuros do espectro autista. Tais medidas contribuem para o aperfeiçoamento na área de tecnologia da informação, fomentando ainda mais o ramo de atuação das empresas.

7 METODOLOGIA

O objetivo do estudo foi fornecer reflexões sobre como as organizações podem promover a inclusão de pessoas com TEA na área de Tecnologia da Informação,

destacando as estratégias eficazes e as melhores práticas. Além disso, buscou-se entender como a inserção de pessoas que estão no espectro autista, pode contribuir para o ambiente empresarial, promovendo a diversidade e a inovação das organizações.

Para alcançar esse objetivo, adotou-se uma metodologia de abordagem qualitativa, utilizando a pesquisa bibliográfica e documental, realizando um estudo de caso. Os dados foram coletados por meio de um formulário online composto por seis perguntas de múltipla escolha e uma dissertativa opcional. O mesmo foi encaminhado para trinta empresas, entretanto obtivemos a devolutiva apenas de onze delas. A análise foi conduzida de forma indutiva, buscando identificar padrões e tendências nas práticas de inclusão observadas no caso estudado.

7.1 ANÁLISES DE PESQUISA SOBRE INCLUSÃO DE INDIVÍDUOS COM AUTISMO NA ÁREA TECNOLÓGICA

As empresas pesquisadas possuem sua sede na cidade de Franca, interior de São Paulo. Diante do destaque e reconhecimento no segmento de e-commerce, optou-se por realizar uma pesquisa sobre a inclusão de profissionais com autismo no ambiente empresarial, especialmente na área de tecnologia da informação das empresas.

No contexto do atual cenário econômico e digital, analisamos onze empresas distintas, duas delas na área contábil e as outras atuando em diferentes segmentos de mercado, mas com um ponto em comum: a utilização de plataformas online para potencializar seus negócios e a inclusão de pessoas autistas em seu quadro. Das empresas pesquisadas, dez são de pequeno porte, enquanto uma é de grande porte e possui filiais espalhadas pelo território brasileiro. Segue breve descrição das empresas abordadas para compreensão do contexto analisado.

Venda de Ferramentas e Utensílios Gerais: Renomada em Franca e com filiais em outras cidades, sendo de grande porte, esta empresa se destaca na venda de ferramentas e utensílios gerais. Com uma forte presença online, a empresa oferece uma ampla gama de produtos para diferentes necessidades, desde profissionais da construção até entusiastas de bricolagem. Sua reputação é baseada na qualidade dos produtos e no excelente atendimento ao cliente, tanto nas lojas físicas quanto na plataforma de e-commerce.

Vendas Online de Lingerie e Moda Íntima: Esta empresa de pequeno porte, se destaca no comércio eletrônico de lingerie e moda íntima, oferecendo uma ampla gama de produtos voltados para o público feminino. Utilizando estratégias de marketing digital e uma plataforma de e-commerce bem estruturada, a empresa consegue alcançar um vasto público, proporcionando uma experiência de compra prática e conveniente. Além disso, investe em tendências de moda e qualidade dos produtos para fidelizar seus clientes.

Segmento Alimentício de Sorvetes: Focada na venda de sorvetes, esta empresa de pequeno porte, utiliza plataformas de *delivery* online, como o *iFood*, para distribuir seus produtos. A conveniência do serviço de entrega, aliada à qualidade e variedade de seus sorvetes, permite que a empresa alcance um público amplo e diversificado. A empresa também investe em estratégias de marketing digital para promover seus produtos e atrair novos clientes.

Contabilidade e Consultoria Online: Estas empresas de pequeno porte oferecem serviços de contabilidade e consultoria financeira através de plataformas online. Com equipes de profissionais qualificados, as empresas prestam suporte a outras empresas e indivíduos, ajudando-os a gerenciar suas finanças de maneira eficiente e a cumprir suas obrigações fiscais. A digitalização dos serviços permite um atendimento mais ágil e personalizado, adaptado às necessidades específicas de cada cliente.

Customização em Roupas e Acessórios: Focada na personalização de roupas e acessórios, esta empresa de pequeno porte, oferece serviços de customização que permitem aos clientes expressar sua individualidade através de peças únicas. Utilizando tecnologias modernas e técnicas artesanais, a empresa atende pedidos personalizados e mantém um catálogo de designs exclusivos. A presença online facilita a comunicação com os clientes e a realização de encomendas.

Venda de Seguros: No setor de seguros, esta empresa de pequeno porte, oferece uma variedade de produtos, desde seguros de vida até seguros de bens. Com uma plataforma online robusta, a empresa facilita a cotação, contratação e gestão de apólices de seguros, proporcionando aos clientes uma experiência simplificada e eficiente. Além disso, a empresa investe em educação financeira para ajudar seus clientes a tomar decisões informadas sobre suas necessidades de seguros.

Loja de Moda Feminina: Atuando no segmento de moda feminina em geral, esta loja de pequeno porte, oferece uma ampla variedade de roupas e acessórios para

diferentes estilos e ocasiões. Com uma presença tanto física quanto online, a empresa proporciona uma experiência de compra completa, permitindo que os clientes escolham entre visitar a loja física para uma experiência mais tátil ou realizar compras online para maior conveniência. A combinação de presença física e digital permite uma cobertura de mercado mais ampla e um atendimento mais personalizado.

Indústria e Venda de componentes para Calçados: Esta empresa de pequeno porte, opera no setor calçadista, combinando a fabricação própria de componentes para calçados com a venda online. A capacidade de produção interna permite à empresa manter um controle rigoroso sobre a qualidade dos produtos, enquanto a plataforma de e-commerce facilita a distribuição para um público amplo. A empresa investe em inovação e design, garantindo que seus produtos atendam às necessidades e preferências dos clientes modernos.

Vendas de Câmeras e Equipamentos para Segurança: Especializada em câmeras e equipamentos de segurança, esta empresa de pequeno porte, oferece tanto a venda desses produtos quanto serviços de instalação. Com uma plataforma online, a empresa facilita a aquisição de sistemas de segurança de alta qualidade para residências e empresas. Além disso, oferece serviços profissionais de instalação e manutenção, garantindo que os clientes tenham uma solução completa para suas necessidades de segurança.

Venda e Instalação de Internet: Esta empresa de pequeno porte, oferece serviços de venda e instalação de internet para residências e empresas. Com uma forte presença local e atuação em várias cidades, a empresa proporciona conexões de alta velocidade e suporte técnico eficiente. Utilizando uma plataforma online, os clientes podem facilmente contratar planos de internet e agendar a instalação, garantindo uma experiência prática e conveniente.

Essas empresas exemplificam a diversidade e inovação no uso das tecnologias digitais para ampliar o alcance de seus negócios e melhorar a experiência do cliente. Cada uma, em seu respectivo segmento, utiliza plataformas online de maneira estratégica para se destacar no mercado competitivo atual. Além disso, elas demonstram um compromisso com a inclusão ao contar com pessoas autistas em seu quadro de funcionários, promovendo a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho.

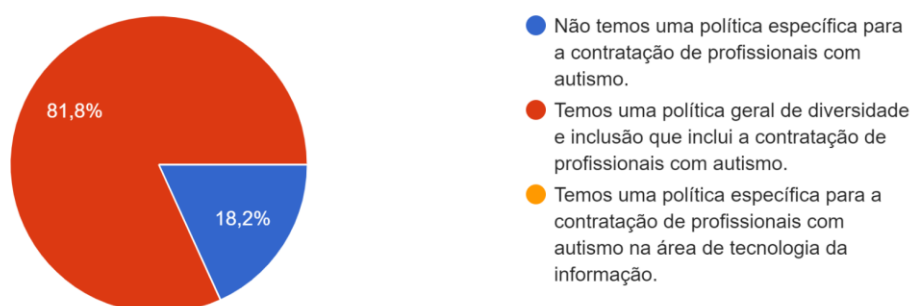
7.2 ANÁLISES DETALHADAS DOS RESULTADOS OBTIDOS POR MEIO DOS FORMULÁRIOS DE PESQUISA

O formulário foi enviado ao departamento de Recursos Humanos de 30 empresas localizadas na região de Franca. Entretanto, obtivemos respostas de apenas 11 delas, tendo sido fornecidas pelos responsáveis gerais de RH. Os quadros a seguir demonstram as informações obtidas como resultado dessa pesquisa.

Figura 1: Políticas das empresas referente a inclusão

1. Qual é a política da sua empresa em relação à diversidade e inclusão, especialmente no que diz respeito à contratação de profissionais com autismo na área de tecnologia da informação?

11 respostas



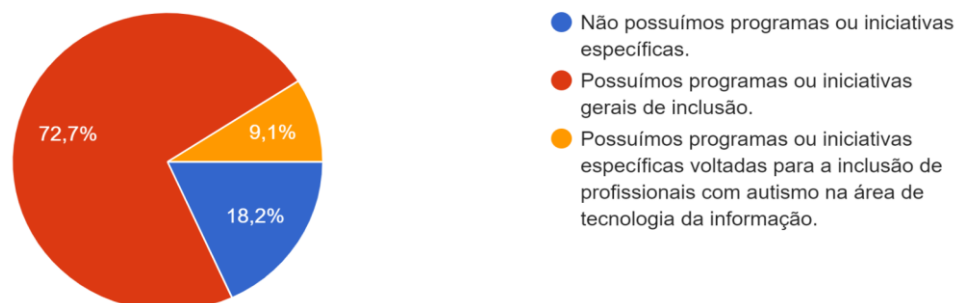
Fonte: Autoras (2024).

Observa-se que grande parte das empresas (81,8%) possuem uma política geral de diversidade e inclusão que inclui a contratação de profissionais com autismo, 18,2% não possuem uma política específica para a contratação dessas pessoas e nenhuma das empresas possui uma política específica para esta contratação. Políticas de contratação contribuem para a eficácia das admissões e menor rotatividade de colaboradores.

Figura 2: Iniciativas voltadas para a inclusão

2. A sua empresa possui programas ou iniciativas específicas voltadas para a inclusão de profissionais com autismo?

11 respostas



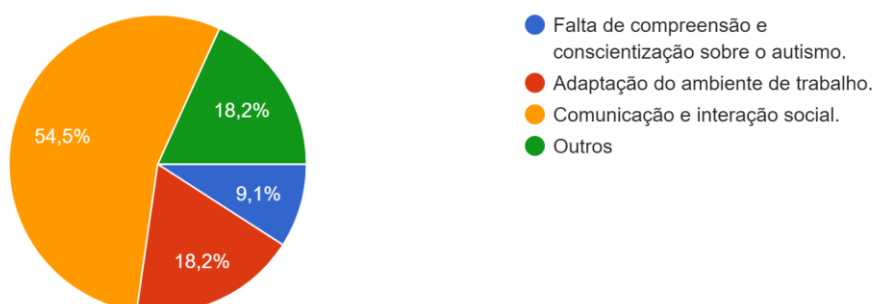
Fonte: Autoras (2024).

Nota-se que a maior parte das respondentes (72,7%) possui programas ou iniciativas gerais de inclusão, 18,2% não possuem programas ou iniciativas específicas e 9,1% possuem programas ou iniciativas específicas voltadas para a inclusão de profissionais com autismo na área de tecnologia da informação. Possuir programas de inclusão contribui para um processo seletivo mais eficaz e efetivo para as contratantes.

Figura 3: Desafios ao incluir profissionais com autismo

3. Quais são os principais desafios enfrentados pela sua empresa ao incluir profissionais com autismo na equipe de tecnologia da informação?

11 respostas



Fonte: Autoras (2024).

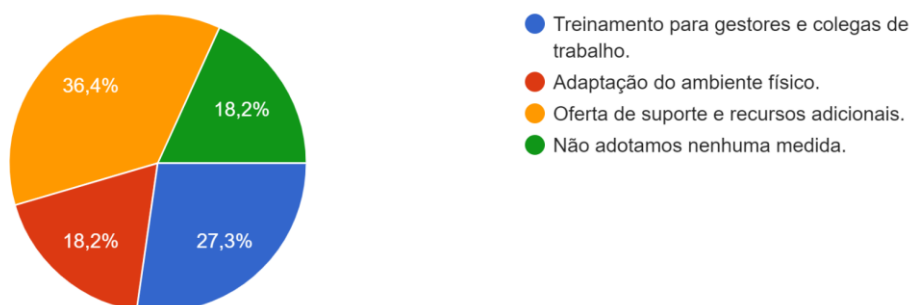
De acordo com os dados, é possível observar que os principais desafios enfrentados pelas empresas ao incluir profissionais com autismo na equipe de tecnologia da informação está relacionado a comunicação e interação social (54,5%),

18,2% possuem outros problemas não especificados, outros 18,2% possuem problemas de adaptação no ambiente de trabalho e 9,1% têm dificuldades em relação a compreensão e conscientização sobre o autismo. Rever as medidas tomadas para garantir uma boa interação e comunicação social pode contribuir para uma comunicação mais efetiva dentro das organizações de maneira geral.

Figura 4: Medidas para garantir um ambiente inclusivo

4. Quais são as medidas tomadas pela sua empresa para garantir um ambiente de trabalho inclusivo para profissionais com autismo na área de tecnologia da informação?

11 respostas



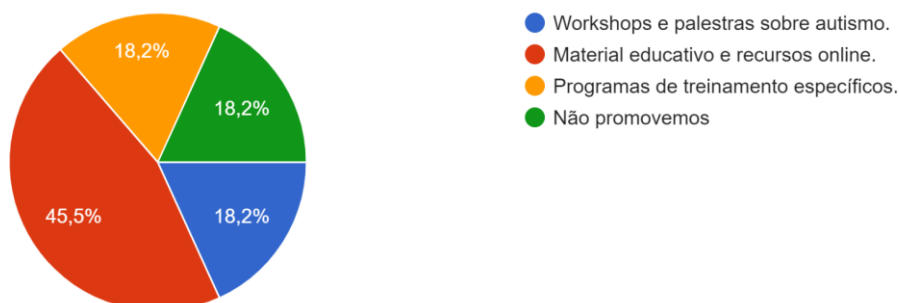
Fonte: Autoras (2024).

A partir da amostra é possível notar que a maioria das respondentes tomam medidas inclusivas a partir da oferta e suporte e recursos adicionais (36,4%), 27,3% auxiliam através de treinamento para gestores e colegas de trabalho, 18,2% possuem um ambiente adequado e 18,2% não adota nenhuma medida de inclusão dentro do ambiente laboral. Adotar medidas de inclusão pode melhorar a qualidade do ambiente laboral, contribuindo para melhores experiências tanto dos colaboradores quanto das organizações.

Figura 5: Promoção de sensibilização para outros colaboradores

5. Como sua empresa promove a sensibilização e o treinamento para outros colaboradores em relação à inclusão de profissionais com autismo?

11 respostas



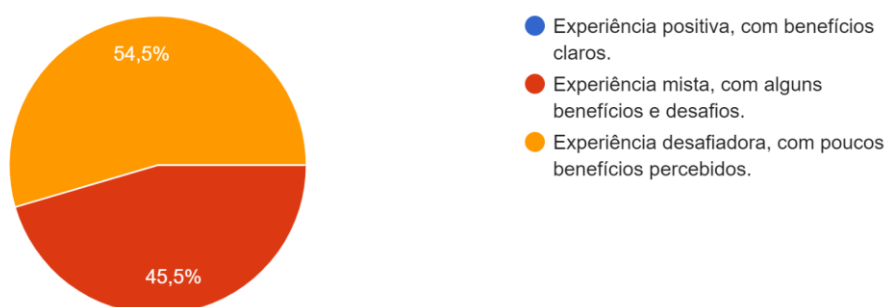
Fonte: Autoras (2024).

Observa-se que neste quesito 45,5% das empresas promovem a sensibilização e treinamento para outros colaboradores em relação à inclusão de autistas por meio de material educativo e recursos online, 18,2% promovem através de *workshops* e palestras sobre o autismo, 18,2% mediante programas de treinamentos específicos e outros 18,2% não promove nenhum tipo de sensibilização sobre o assunto.

Figura 6: Experiência ao incluir pessoas com autismo

6. Qual tem sido a experiência geral da sua empresa ao empregar profissionais com autismo na área de tecnologia da informação?

11 respostas



Fonte: Autoras (2024).

De acordo com os dados, nota-se que 54,5% das empresas apresentam experiências desafiadoras em relação à contratação de autistas, com poucos benefícios percebidos, 45,5% dispõem de experiências mistas, com alguns benefícios

e desafios e nenhuma das organizações relatam uma experiência positiva, com benefícios claros. O exposto demonstra que nenhuma das respondentes possui boas experiências no que diz respeito à contratação de autistas, revelando que há carências a serem superadas.

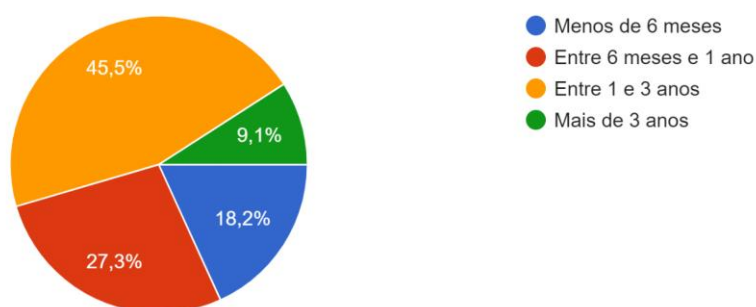
7.3 QUESTIONÁRIO DESTINADO AOS FUNCIONÁRIOS COM AUTISMO

O formulário foi enviado pelo departamento de Recursos Humanos das empresas aos colaboradores com autismo. Os quadros a seguir demonstram as informações obtidas como resultado dessa pesquisa.

Figura 7: Tempo de serviço

1. Há quanto tempo você trabalha na empresa?

11 respostas



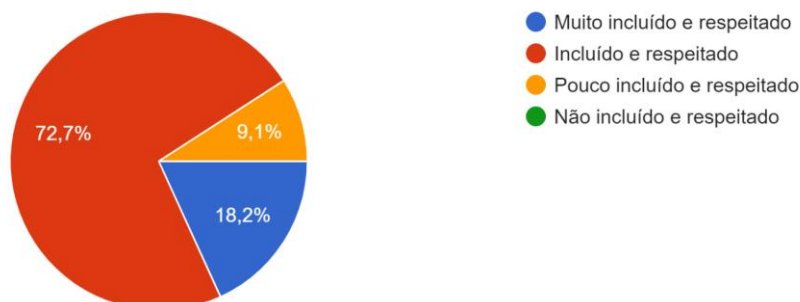
Fonte: Autoras (2024).

Cerca de 54,5% dos colaboradores estão nas empresas entre 1 e 3 anos, o que sugere uma estabilidade razoável no emprego e uma retenção positiva dos funcionários. Além disso, 18,2% dos colaboradores têm menos de 6 meses nas empresas, destacando uma tendência de crescimento e renovação na equipe, possivelmente indicando tanto a expansão das empresas quanto a substituição de membros da equipe.

Figura 8: Ambiente empresarial

2. Como você se sente em relação ao ambiente de trabalho da empresa?

11 respostas



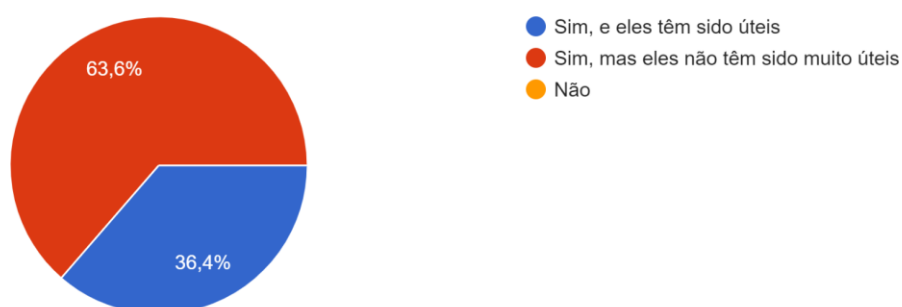
Fonte: Autoras (2024).

Uma grande maioria, 90,9% dos colaboradores, se sente incluída e respeitada no ambiente de trabalho, o que é um indicativo positivo da cultura organizacional. No entanto, a presença de 9,1% dos colaboradores que se sentem pouco incluídos e respeitados evidencia que ainda existem áreas que precisam de atenção e melhoria para garantir uma cultura de inclusão completa e equitativa.

Figura 9: Recursos e suportes oferecidos pelas empresas

3. A empresa oferece recursos ou suportes específicos para ajudá-lo a desempenhar suas funções com eficácia?

11 respostas



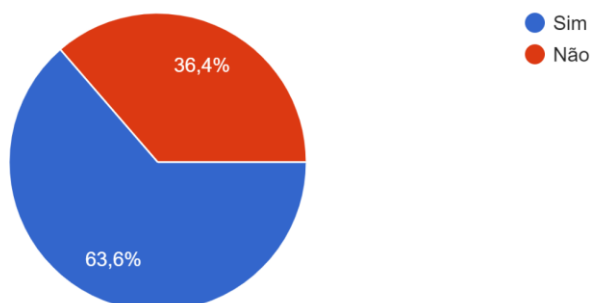
Fonte: Autoras (2024).

Embora as empresas ofereçam recursos e suporte, cerca de 63,6% dos colaboradores sentem que esses não são muito úteis. Este *feedback* indica uma necessidade clara de revisar e aprimorar os recursos disponíveis, garantindo que eles atendam efetivamente às necessidades dos colaboradores. Melhorias nesse aspecto podem aumentar a satisfação e a produtividade no ambiente de trabalho.

Figura 10: Desafios no trabalho

4. Você já enfrentou algum desafio específico relacionado ao seu autismo no ambiente de trabalho?

11 respostas



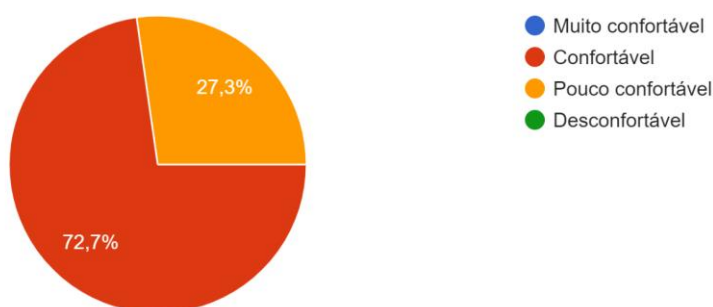
Fonte: Autoras (2024).

As respostas indicam que 63,6% dos colaboradores enfrentam desafios específicos relacionados ao autismo. Isso destaca a importância crucial de compreender e abordar esses desafios para melhorar a inclusão e o bem-estar no local de trabalho. Atender às necessidades específicas desses colaboradores pode resultar em um ambiente mais inclusivo e de apoio para todos.

Figura 11: Relação social

5. Como você descreveria a comunicação e interação com seus colegas de trabalho?

11 respostas



Fonte: Autoras (2024).

A maioria dos colaboradores, cerca de 72,7%, se sente confortável na comunicação e interação com os colegas, indicando um ambiente de trabalho positivo. No entanto, 27,3% dos colaboradores sentem algum nível de desconforto, sugerindo que há espaço para melhorias nas práticas de comunicação e interação. Abordar essas preocupações pode ajudar a fomentar um ambiente de trabalho mais inclusivo e colaborativo.

Quadro 2: Questão dissertativa sobre sugestões ou recomendações

QUESTÃO 6	RESPOSTAS
<p>Existe alguma sugestão ou recomendação que você gostaria de fazer para melhorar o ambiente de trabalho ou o suporte oferecido pela empresa para profissionais com autismo na área de tecnologia da informação?</p>	<p>Treinamentos com a empresa para preparar no acolhimento de novos funcionários autistas. No geral, respeitar dias em que não estamos bem para conversar, podemos estar não-verbais , então tem dias que fica mais fácil falar por escrito do que por voz. Além disso, o esforço para manter a máscara social com a câmera ligada pode desencadear <i>meltdowns</i>.</p>
	<p>Bão</p>
	<p>Investimentos e adequações</p>
	<p>Um pouco mais de treinamento com funcionários</p>
	<p>Mais ambientes de descanso</p>
	<p>Seria de grande importância que os líderes de empresa pudessem ter um olhar atento em relação às singularidades do autismo da pessoa para , assim, entender quais tipos de atividades são mais adequadas para ela!!</p>
	<p>Mais matérias para nos ajudar a ter eficácia</p>
	<p>Mais conscientização</p>
	<p>Mais palestras de conhecimento</p>
	<p>Conscientizar melhor as pessoas</p>
<p>Oferecer a psicoterapia como benefício corporativo, podendo ser um grande aliado para os profissionais autistas que precisam aprender a lidar com as diferenças</p>	

Fonte: Autoras (2024).

As sugestões variam, mas temas recorrentes incluem a necessidade de mais treinamento, conscientização e apoio específico para autistas. Propostas como a introdução de psicoterapia como benefício corporativo e a criação de ambientes de descanso refletem a necessidade de uma abordagem holística para o bem-estar dos colaboradores.

Quadro 3: Questão dissertativa sobre observações adicionais

QUESTÃO 7	RESPOSTAS
-----------	-----------

<p>Observações Adicionais (Opcional): Por favor, sinta-se à vontade para adicionar qualquer informação que você considere relevante para a pesquisa.</p>	<p>Uma recomendação: o mais aceito é usar "pessoas autistas", e não "pessoas com autismo". O motivo é que autismo significa uma alteração no neurodesenvolvimento, ou seja, o autismo não é algo que "temos", mas faz parte de quem "somos".</p>
	<p>Muito elaborada.</p>

Fonte: Autoras (2024).

A observação de um colaborador sobre a terminologia e a comunicação não-verbal é particularmente relevante e pode ser considerada na formulação de políticas e treinamentos futuros.

A análise das respostas sugere que, embora a maioria dos colaboradores se sinta incluída e respeitada, há áreas que necessitam de melhorias significativas, especialmente em relação à eficácia dos recursos oferecidos e ao treinamento da equipe. Implementar as sugestões fornecidas pelos colaboradores pode ajudar a criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e eficaz para todos.

As respostas indicam que as empresas demonstram um compromisso inicial com a inclusão de profissionais com autismo na área de TI, mantendo uma política geral de diversidade e inclusão. Embora não existam programas específicos para a inclusão de pessoas com deficiência, as empresas adotam medidas gerais, como a oferta de suporte e recursos adicionais, para garantir um ambiente de trabalho inclusivo. Além disso, promovem a sensibilização e o treinamento dos colaboradores sobre a inclusão de profissionais com autismo, utilizando material educativo e recursos online.

No entanto, a experiência geral das empresas ao empregar profissionais com autismo na área de TI é descrita como desafiadora, com poucos benefícios percebidos até o momento. Os principais desafios enfrentados estão relacionados à comunicação e à interação social.

Apesar do compromisso inicial com a inclusão de profissionais com autismo, as empresas enfrentam desafios e têm oportunidades para desenvolver programas e iniciativas mais específicas. A conscientização, o treinamento e o suporte contínuo são essenciais para criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e acolhedor.

8 ESTRATÉGIAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM AUTISMO NA ÁREA TECNOLÓGICA

Tendo por base o exposto, acredita-se que para melhorar a inclusão de profissionais com autismo na área de tecnologia da informação nas empresas, algumas medidas importantes podem ser tomadas, levando em consideração as respostas fornecidas nos questionários. Primeiramente, seria interessante desenvolver programas específicos de inclusão, oferecendo suporte individualizado e adaptado às necessidades dos profissionais com autismo. Isso poderia incluir treinamentos para gestores e colegas de trabalho, visando melhorar a comunicação e interação social, que foram identificadas como desafios importantes.

Além disso, seria valioso realizar avaliações detalhadas dos ambientes de trabalho para identificar possíveis ajustes que tornem o ambiente mais inclusivo e acessível. Isso poderia envolver desde a adaptação física do espaço até a implementação de rotinas claras e apoio emocional através de programas de mentoria.

Investir em campanhas de conscientização e aceitação no local de trabalho também é essencial. Através de material educativo e atividades específicas, poderíamos promover uma maior compreensão e aceitação da diversidade neurodiversa, contribuindo para um ambiente mais acolhedor para todos os funcionários.

É importante estabelecer um processo de *feedback* e avaliação contínua para que possamos identificar pontos de melhoria e ajustar as iniciativas de inclusão conforme necessário. Acreditamos que, com essas medidas, poderemos criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e acolhedor para profissionais com autismo na área de tecnologia da informação.

Segundo a cartilha Pequena guia para inclusão de autistas no mercado de trabalho para organizações, (Andrade, *et al.*, 2024) uma das alternativas para tornar efetiva a inclusão de autistas no ambiente corporativo é a adoção da modalidade *Job crafting*, abordagem essa, que visa redesenhar o trabalho de um profissional para melhor se adequar às suas preferências e habilidades individuais. Esse processo envolve três ações principais: *Task crafting* (adaptação de tarefas), *Relational crafting* (adaptação de relacionamentos), *Cognitive crafting* (adaptação cognitiva).

A pessoa autista pode negociar com a liderança para implementar o *Job crafting* e adaptar seu modo de trabalho. Essa abordagem visa harmonizar o propósito, os resultados, a personalidade e a vontade da pessoa colaborar com os

objetivos da organização, promovendo uma sinergia entre ambas e gerando novas perspectivas positivas em relação ao trabalho.

Ao incluir pessoas autistas em suas equipes, é essencial fornecer informações precisas a todos os colaboradores e combater o capacitismo através da capacitação de líderes e equipes. Reconhecer as habilidades únicas dos colaboradores autistas, garantir uma entrevista inclusiva e manter canais abertos de comunicação são passos importantes para uma inclusão eficaz. Essas práticas não apenas promovem um ambiente de trabalho mais inclusivo, mas também valorizam a diversidade e contribuem para o sucesso da equipe como um todo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente profissional, especialmente, aquelas com Transtorno do Espectro Autista, na área de Tecnologia da Informação, é um tema de crescente importância. Este estudo buscou compreender as necessidades e desafios enfrentados por esses indivíduos e os impactos positivos que sua inclusão poderia gerar para as organizações, analisando as respostas obtidas na pesquisa realizada e os conceitos pertinentes a esta área.

O objetivo do estudo foi fornecer reflexões sobre como as organizações podem promover a inclusão de indivíduos com TEA na área de T.I., destacando estratégias eficazes e melhores práticas. Além disso, buscou entender como a inclusão dessas pessoas pode contribuir para o ambiente empresarial, promovendo a diversidade e a inovação.

Embora se presume que os autistas desempenham um papel de destaque em suas funções dentro das organizações, devido à sua capacidade de análise detalhada (hiperfoco), a pesquisa não confirmou essa hipótese. Observou-se que as empresas ainda não estão suficientemente preparadas para incluir pessoas com TEA de forma eficaz, o que gerou insatisfação, pois sem o preparo adequado, os resultados não são satisfatórios.

A análise dos resultados da pesquisa revelou que grande parte das empresas promove a sensibilização e treinamento para outros colaboradores sobre a inclusão de autistas por meio de material educativo e recursos online. Apenas uma minoria utiliza *workshops* e palestras específicas, enquanto algumas não promovem nenhum tipo de sensibilização sobre o assunto.

Os principais desafios enfrentados pelas empresas ao incluir profissionais com autismo na equipe de T.I. estavam relacionados à comunicação e interação social, adaptação no ambiente de trabalho e compreensão sobre o autismo. A experiência

geral foi descrita como desafiadora, com poucos benefícios perceptíveis até aquele momento.

Para incluir pessoas neurodiversas nas equipes, é essencial fornecer informações precisas, combater o capacitismo e garantir uma entrevista adequada. Uma alternativa para promover a inclusão de autistas no ambiente corporativo é adotar o "*Job crafting*", que redesenha o trabalho para se adequar às preferências e habilidades individuais, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e contribuindo para o sucesso da equipe.

Os resultados mostraram que a maioria dos profissionais com autismo se sentia incluída e respeitada no ambiente de trabalho, o que foi positivo. No entanto, ainda há colaboradores que se sentem pouco incluídos e respeitados, indicando áreas que precisam de melhorias para garantir uma cultura de inclusão completa e equitativa. A pesquisa também destacou a importância de um conhecimento mais abrangente sobre o autismo e a necessidade de abordar os desafios específicos enfrentados pelos colaboradores autistas.

Entre as sugestões dos respondentes, estava a necessidade de mais treinamento, conscientização e apoio específico para autistas. Propostas como a introdução de psicoterapia como benefício corporativo e a criação de ambientes de descanso refletiram a necessidade de uma abordagem abrangente para o bem-estar dos colaboradores.

Reconhecer a diversidade além do espectro do autismo é fundamental, especialmente considerando as oportunidades promissoras oferecidas pelo avanço da tecnologia e o surgimento de novos empregos em setores como Inteligência Artificial, aprendizado de máquina e segurança da informação. Nos próximos cinco anos, o comércio digital deverá liderar os ganhos de emprego, e é crucial que as empresas aprimorem sua cultura organizacional, oferecendo oportunidades para profissionais do espectro autista e fortalecendo seu ramo de atuação.

Essa abordagem não apenas beneficia os profissionais autistas, permitindo-lhes contribuir plenamente com suas habilidades e talentos, mas também enriquece a cultura organizacional, promove a equidade e a diversidade e impulsiona o sucesso coletivo das equipes, independentemente de sua neurodiversidade.

Vale mencionar que, devido à falta de colaboração das demais empresas na pesquisa realizada, os resultados obtidos foram limitados, refletindo uma realidade comum onde a inclusão poderia ser desafiadora devido à falta de preparo das

organizações. Para estudos subsequentes, é essencial ampliar o número de empresas analisadas, a fim de garantir uma base de dados mais abrangente e precisa sobre a inclusão de indivíduos dentro do espectro autista no ramo de T.I. A ampliação do escopo de pesquisa permitirá uma análise mais detalhada e representativa das práticas inclusivas adotadas pelas empresas de tecnologia da informação. Além disso, incluir uma variedade maior de segmentos e tamanhos de empresas poderá revelar padrões e tendências específicas a determinadas áreas ou conforme a dimensão organizacional.

Esses dados adicionais serão fundamentais para identificar os desafios e oportunidades enfrentados tanto pelas empresas quanto pelos profissionais autistas, proporcionando *insights* valiosos para o desenvolvimento de políticas e estratégias de inclusão mais eficazes. Considerar a perspectiva dos próprios funcionários autistas também é crucial para entender melhor suas experiências e necessidades específicas. Com uma abordagem mais integrada, futuros estudos poderão contribuir significativamente para a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e diversificado no setor de T.I., beneficiando não apenas os indivíduos autistas, mas também enriquecendo a cultura organizacional e a inovação dentro das empresas.

REFERÊNCIAS

Andrade, *et al.* **Pequena guia para inclusão de autistas no mercado de trabalho para organizações.** Disponível em: <https://sites.google.com/view/autistas-trabalho>. Acesso em 23 mar 2024.

Battistella, Linamara. **Conceito de deficiência segundo a convenção da ONU e os critérios da CIF.** Secretária de desenvolvimento social, 2015. Disponível em: <https://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/a2sitebox/arquivos/documentos/274.pdf> f Acesso em 09 out 2023.

Brasil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Brasília, em 24 de julho de 1991; 170º da Independência e 103º da República.

Brasil. Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994. **Concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.** Brasília, 29 de junho de 1994; 173º da Independência e 106º da República.

Brasil. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. **Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Brasília, 27 de dezembro de 2012; 191º da Independência e 124º da República.

Brasil. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Brasília, 6 de julho de 2015; 194º da Independência e 127º da República.

Carmuega, Francisco. **Autistas na Área de TI: O Potencial Não Explorado.** Blog Allugg, 2023. Disponível em: <https://allugg.com.br/startup/autistas-na-area-de-ti-o-potencial-nao-explorado/#:~:text=Muitos%20autistas%20s%C3%A3o%20dotados%20de,encontrar%20solu%C3%A7%C3%B5es%20para%20problemas%20dif%C3%ADceis>. Acesso em: 12 de março de 2024.

Conceição, L; Escalante, N; Silva, F. **Autistas no mercado de trabalho: análise sobre as ações e práticas inclusivas.** Gestão Contemporânea, 2021. Disponível em: <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/gestaocontemporanea/article/view/59/53>. Acesso em 12 de março de 2024.

DSM-5. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais.** 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. Disponível em: <https://www.institutopebioetica.com.br/documentos/manual-diagnostico-e-estatistico-de-transtornos-mentais-dsm-5.pdf>. Acesso em 03 set 2023.

Freitas, Elthon. **Autistas e o mercado de trabalho, a percepção de quem se preocupa.** LinkedIn. 23 de junho de 2022. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/autistas-e-o-mercado-de-trabalho-percep%C3%A7%C3%A3o-quem-se-elthon>. Acesso em 04 mar 2024.

Martins, I; Nogueira, B; Oliveira, R. **Os desafios da inclusão social dos autistas no mercado de trabalho brasileiro.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, vol. 89, n. 4, p. 101-116, out./dez. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/230194/2023_martins_islaine_desafios_inclusao.pdf?sequence=1. Acesso em: 02 de jun 2024

OLIVEIRA, Francisco Lindoval. **Autismo e inclusão escolar: os desafios da inclusão do aluno autista.** *Revista Educação Pública*, v. 20, nº 34, 8 de setembro de 2020. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/20/34/joseph-autismo-e-inclusao-escolar-os-desafios-da-inclusao-do-aluno-autista>. Acesso em: 01 de jun 2024

ONU. **O primeiro relatório da ONU sobre deficiência e desenvolvimento ilustra lacunas de inclusão.** United Nations. 3 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://news.un.org/en/story/2018/12/1027311>. Acesso em 03 set 2023.

World Economic Forum. **Relatório sobre o Futuro dos Empregos 2023.** News Release, 2023. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023_News_Release_Pt_BR.pdf. Acesso em 23 mar 2024.