

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE
ITAQUAQUECETUBA**

CECÍLIA ARRUDA DE SOUSA CARVALHAES

PROMOVENDO A INCLUSÃO:

Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas para Indivíduos no
Espectro Autista nas Organizações

ITAQUAQUECETUBA-SP

2024

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE
ITAQUAQUECETUBA**

CECÍLIA ARRUDA DE SOUSA CARVALHAES

PROMOVENDO A INCLUSÃO:

**Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas para Indivíduos no
Espectro Autista nas Organizações**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso Superior de Gestão Comercial da Faculdade de Tecnologia de Itaquaquecetuba como parte dos requisitos para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Comercial.

Prof. Orientador: Dr. Marco Antonio Batista da Silva

ITAQUAQUECETUBA-SP

2024

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é investigar como as políticas e práticas de gestão de pessoas podem contribuir para a inclusão de pessoas no espectro autista nas organizações, visando criar ambientes de trabalho mais inclusivos e acolhedores. Para alcançar esse objetivo, serão analisadas as políticas existentes de inclusão de pessoas com deficiência, identificando desafios específicos e boas práticas. Além disso, será avaliado o impacto dessas políticas e práticas na inclusão e desempenho profissional de indivíduos com TEA. A metodologia utilizada é a pesquisa bibliográfica, que permite explorar amplamente o tema com base em fontes confiáveis e atualizadas. Espera-se que este estudo forneça *insights* sobre como desenvolver e implementar políticas de gestão de pessoas eficazes para apoiar a inclusão de pessoas com TEA nas organizações.

Palavras-chave: Inclusão, Gestão de Pessoas, Espectro Autista, Políticas Organizacionais, Diversidade.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 FUNDAMENTAÇÃO TEORICA	7
2.1 Definição de políticas de gestão de pessoas	7
2.1.1 Políticas de inclusão para Portadores de Necessidade Especiais.....	8
2.2 Práticas de Gestão de Pessoas.....	10
2.3. As práticas de inclusão.....	11
2.4 Autismo e o Mercado de trabalho	12
3 Metodologia	14
4 Exemplos de melhores práticas	15
CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
REFERÊNCIAS.....	19

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de indivíduos no Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas organizações é uma preocupação crescente para as empresas que buscam promover ambientes de trabalho mais diversificados e inclusivos. À medida que a conscientização sobre a importância da inclusão no local de trabalho aumenta, torna-se essencial explorar como as políticas e práticas de gestão de pessoas podem efetivamente contribuir para a inclusão de pessoas no espectro autista.

A diversidade no ambiente de trabalho, destacando não apenas fatores tradicionais como gênero, raça e etnia, mas também a inclusão de pessoas com diferentes habilidades e condições neurológicas, como autismo. No entanto, aponta-se uma lacuna significativa na pesquisa sobre a implementação eficaz de políticas e práticas de gestão de pessoas nesse contexto. Embora a legislação de cotas garanta a inclusão de autistas no ambiente corporativo, poucos indivíduos desse espectro estão empregados, atribuído em parte ao preconceito e à falta de assistência e suporte para essa comunidade. (Costa, 2023).

Este projeto de pesquisa tem como objetivo geral investigar como as políticas e práticas de gestão de pessoas podem contribuir para a inclusão de indivíduos no espectro autista nas organizações, com o propósito de criar ambientes de trabalho mais inclusivos e acolhedores. Para alcançar esse objetivo, serão realizados os seguintes objetivos específicos: (a) Analisar as políticas existentes de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, identificando dificuldades específicas relacionadas à inclusão. (b) Identificar práticas de gestão de pessoas que promovam a inclusão destes indivíduos. (c) Avaliar o impacto das políticas e práticas de gestão de pessoas na inclusão e no desempenho profissional de indivíduos TEA nas organizações.

Para atingir esses objetivos, conduziu-se um estudo de caso, utilizando métodos como revisão bibliográfica. A revisão bibliográfica analisará as políticas existentes e as práticas de gestão de pessoas relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência, com um foco específico no espectro autista.

Espera-se que este estudo forneça informações sobre como as políticas e práticas de gestão de pessoas podem ser desenvolvidas e implementadas para apoiar a inclusão nas organizações. Ao promover a conscientização e oferecer *insights* práticos, este estudo pode contribuir significativamente para a criação de ambientes

de trabalho mais inclusivos e acolhedores para todos os funcionários, independentemente de suas diferenças neurodiversas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

2.1 Definição de políticas de gestão de pessoas

As políticas de gestão de pessoas desempenham um papel fundamental no desenvolvimento de práticas eficazes para lidar com questões relacionadas à diversidade e inclusão no local de trabalho. Segundo a literatura, as políticas de gestão de pessoas são entendidas como diretrizes e estratégias adotadas pelas organizações para gerenciar o capital humano e promover um ambiente de trabalho justo e inclusivo.

De acordo com Jackson e Schuler (1990), as políticas de gestão de pessoas "são sistemas integrados de práticas relacionadas que são concebidos para alcançar os objetivos estratégicos de uma organização". Isso implica que as políticas não são apenas conjuntos de regras formais, mas sim abordagens integradas que refletem os valores e metas organizacionais, abrangendo áreas como recrutamento, seleção, treinamento, remuneração e desenvolvimento de carreira.

As políticas da GP têm um papel importante no desenvolvimento, valorização e retenção de talentos, alinhando-se às estratégias da organização e incentivando o comprometimento dos colaboradores (Ribeiro; Roglio; Pércora Jr, 2013). Como o sistema de recompensas, os programas de treinamento, desenvolvimento e comunicação, podem contribuir efetivamente para os resultados organizacionais porque seus objetivos estão relacionados à promoção da eficácia organizacional. Como tal, devem ser continuamente monitorizados e ajustados às necessidades e ao ambiente da organização. (Abdullah, 2010; Cardoso, 2006; Rynes; Gerhart; Minette, 2004, apud Souza; Bertolini; Ribeiro, 2014).

Sparrow e Brewster (2008) ampliam essa definição, enfatizando que as políticas de gestão de pessoas devem ser adaptadas às necessidades específicas de cada organização e contexto cultural. Para eles, políticas eficazes são aquelas que consideram as características individuais dos funcionários, promovendo a diversidade e a inclusão em todos os níveis da organização.

Além disso, Wright e McMahan (1992) ressaltam a importância da integração das políticas de gestão de pessoas com a estratégia de negócios da organização. Eles argumentam que as políticas devem ser formuladas de maneira a contribuir para

o alcance dos objetivos organizacionais, tanto de curto quanto de longo prazo, alinhando-se com a missão, visão e valores da empresa.

Segundo Dutra (2016, p. 17), a gestão de pessoas é definida como um “conjunto de políticas e práticas que permite a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo”. É possível observar as políticas existentes neste contexto, quando há incentivo ao desenvolvimento organizacional e à formação individual por meio de práticas como treinamentos e cursos de aprimoramento (Campos, 2020)

Segundo Horta, Demo, Roure (2012), a produção acadêmica sobre o tema tem aumentado nos últimos anos, indicando a crescente relevância das políticas de Gestão de Pessoas (GP) para as organizações.

Em âmbito internacional, alguns autores discutiram as vantagens competitivas advindas da GP. Beauvallet e Houy (2010) sustentam que os mecanismos chaves e as variáveis decisivas que justificariam as vantagens competitivas das empresas ditas enxutas, ou que praticam gerenciamento sem gorduras, estão diretamente relacionados à GP. Conforme Pfeffer (2010), a área de GP é fundamental no desenvolvimento de conceitos e práticas de sustentabilidade, o que se traduz em ganhos de competitividade. (apud Horta, Demo, Roure, 2012, p. 569).

Segundo Chiavenato (2008), aplicar e manter as políticas de ética e comportamento socialmente responsável é uma das principais atividades da GP.

Toda atividade de GP deve ser aberta, transparente, justa, confiável e ética. As pessoas não devem ser discriminadas, e os seus direitos básicos devem ser garantidos. [...] Tanto as pessoas como as organizações devem seguir padrões éticos e de responsabilidade social. a responsabilidade social não é uma exigência feita apenas às organizações, mas também e principalmente às pessoas que nelas trabalham. (Chiavenato, 2008, p. 13).

Com base nas informações abordadas neste capítulo, é possível identificar a importância das políticas de gestão de pessoas para o funcionamento da organização. No próximo capítulo será abordado o quanto essas políticas são essenciais para promover ambientes de trabalho inclusivos e diversificados. A integração de políticas de inclusão para portadores de necessidades especiais reflete o compromisso das organizações com a equidade no trabalho.

2.1.1 Políticas de inclusão para Portadores de Necessidade Especiais.

Ao discutirem sobre profissionais com limitações físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, o Instituto Ethos (2002) e Bahia (2006) afirmam que o objetivo de aumentar a diversidade e a inclusão desses profissionais nas organizações é promover a igualdade de oportunidades para que todos possam se desenvolver. É importante destacar que o trabalho dentro das organizações garante as condições de socialização dessas pessoas através da interação com parceiros, clientes e fornecedores, permitindo o desenvolvimento de suas habilidades e gerando condições de permanência dentro das empresas.

No contexto da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as diretrizes são estabelecidas pela Lei de Cotas no setor privado, que estipula a reserva de vagas para pessoas com deficiência, conforme regulamentado pela Lei 8.213/91. No entanto, apenas a aplicação dessa medida não garante uma inclusão efetiva, sendo necessário que as organizações implementem políticas inclusivas para proporcionar condições adequadas para a permanência e desenvolvimento desses indivíduos. (Sabino, 2017).

Uma das medidas inclusivas observadas nas empresas é a criação de ambientes acessíveis, permitindo que as pessoas com deficiência tenham mobilidade. Além de garantir o direito de locomoção, conforme indicado pelo Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD, 2008), essa prática também contribui para aumentar a produtividade, ao investir nas habilidades dos profissionais e proporcionar um ambiente favorável para a realização de suas atividades. (De Sousa, 2022).

Outra parte essencial das políticas de inclusão é a realização de treinamentos e desenvolvimento dos colaboradores sobre como se comunicar com pessoas com deficiências. Dado que as limitações podem variar, a personalização desses treinamentos é crucial para alcançar o objetivo pretendido. Seguindo as diretrizes delineadas no documento “Medidas que fazem a diferença, do IBDD (2008), muitas organizações têm se adaptado e avançado no desenvolvimento de uma administração com políticas mais inclusivas (De Sousa, 2022).

Autores como Bahia (2006) e Botini (2002) apud Sousa (2022) destacam critérios relacionados às políticas de inclusão organizacional, enfatizando a importância de medidas como a adaptação de postos de trabalho, ferramentas e procedimentos, revisão das políticas de contratação, políticas de carreira e

desenvolvimento, e, não menos importante, a sensibilização dos colaboradores para a inclusão de pessoas com deficiência.

Desta forma, promover as políticas para inclusão não precisa ser uma tarefa difícil, mas é fundamental que elas estejam enraizadas a cultura organizacional.

2.2 Práticas de Gestão de Pessoas

Algumas técnicas eficazes de gestão de pessoas são adaptadas a tipos específicos de organizações ou departamentos. Por outro por outro lado, os métodos mais eficazes para gerenciar equipes funcionam em diversas categorias de negócios e setores. Em resumo, práticas de gestão eficazes ajudam os gestores a inspirarem os funcionários, gerar resultados e atingir os objetivos da empresa. Boas lideranças podem orientar uma equipe para trabalho focado em um propósito comum para manter a visão do negócio em mente.

“Gestores e profissionais de recursos humanos, são quem desenvolvem a gestão de pessoas, não tomam suas decisões e executam as suas ações de forma autônoma e incondicional, são atores de um sistema socialmente construído e determinado” (Berger; Luckman, 2011; Rupidara; Mcgraw, 2011 apud Fischer, 2015, p.23). Portanto, é fundamental ressaltar que as práticas não são completamente neutras e imunes às ações dos agentes da organização. (Fischer, 2015). Para discutir práticas de GP, é importante reconhecer que essas práticas estão intimamente ligadas às políticas implementadas na organização.

Os vários procedimentos, métodos e técnicas empregados na implementação das decisões organizacionais são correspondentes às práticas de gestão de pessoas. Em uma sequência de ações diretamente relacionadas às práticas, são desdobradas. Os roteiros de interações operacionais que compõem as ações de gestão de pessoas possuem para as organizações a capacidade de se coordenar para agir de maneira coletiva. Schaurich (2014).

Freitas (2014) e Freitas, Jabbour e Santos (2011) ressaltam que os gestores devem implementar abordagens de acordo com as estratégias da empresa. Dessa forma, percebe-se que as táticas e as estratégias precisam ser harmonizadas, atenuando os níveis da estrutura organizacional, evitando descompasso e conseqüentemente desmotivação e resultados insatisfatórios.

Kianto, Sáenz e Aramburu (2017) ressaltam que as organizações devem elaborar, implementar e gerenciar as principais políticas, procedimentos e as práticas de GP, para que as práticas permeiem todos os níveis hierárquicos e os métodos de trabalho. Essas ações permitem condicionar uma cultura organizacional propícia, inovadora e duradoura. Os conceitos apresentados estão diretamente relacionados com as práticas de GP, conforme demonstrado na seção seguinte. relacionadas às práticas de GP, conforme demonstrado na seção seguinte.

O processo de captação de talentos, que envolve estratégias organizacionais para atrair candidatos, está intimamente ligado ao recrutamento e seleção, visando encontrar profissionais que atendam aos requisitos da função e se integrem à cultura da empresa (Shen & Benson, 2016). Após esse processo, o programa de integração e treinamento introdutório facilita a adaptação dos novos colaboradores ao ambiente organizacional (Boog & Boog, 2008).

2.3. As práticas de inclusão

Em uma organização, as políticas e práticas de Gestão de Pessoas se referem ao conjunto de regras, procedimentos, estratégias e ações empregadas pela companhia para gerenciar o capital humano de forma eficaz. Este conjunto de regras inclui todas as atividades relacionadas à contratação, seleção, desenvolvimento, manutenção e motivação de funcionários.

A promoção da inclusão da diversidade no ambiente de trabalho é fundamental para criar um ambiente mais justo, equitativo e produtivo.

Para promover a inclusão da diversidade, as empresas precisam implementar políticas e práticas que garantam igualdade de oportunidades e tratamento justo para todos os colaboradores, além de promover a conscientização e a sensibilização sobre questões de diversidade e preconceito." (Silva e Cardoso, 2020).

A busca pela satisfação das necessidades relacionadas à qualidade de vida, desenvolvimento humano, autonomia de renda, igualdade de oportunidades e direitos para PCDs (Pessoa Portadora de Deficiência) tem se tornado um desafio da atividade organizacional, uma vez que cabe às empresas adotarem medidas e meios apropriados que possibilitam a convivência com as adversidades, deficiências e diferenças. (Leal, Mattos, Fontana, 2013).

Para aplicar as práticas para a inclusão, é necessário compreender que lidar com o diferente é uma grande mudança tanto para as pessoas quanto para o ambiente

onde os indivíduos serão incluídos. A inclusão da diversidade acontece de forma satisfatória quando existe a interação harmoniosa e o ajuste entre os indivíduos e as organizações. Para que isso ocorra, é necessário que a gestão de pessoas deixe claro quais são os valores culturais da organização, com o intuito de melhorar as relações. (Martinez, 2008).

Quando se trata das práticas de gestão para profissionais com TEA, deve-se levar em conta que cada pessoa é diferente e, como tal, podem ser necessárias várias adaptações tanto nas práticas quanto no local de trabalho (Brinzea, 2019 apud Bastos; Cepellos, 2022). Segundo Bidart e Santos (2021 apud Bastos; Cepellos, 2022), é importante que a empresa conheça as necessidades específicas e as características individuais dos profissionais com TEA, a fim de evitar julgamento e preconceitos. Os autores também enfatizam que é fundamental realizar adaptações no ambiente de trabalho.

A inclusão da diversidade no ambiente de trabalho, especialmente para profissionais com TEA, requer sensibilidade e compromisso das organizações. As práticas de Gestão de Pessoas são essenciais para garantir igualdade de oportunidades e um ambiente acolhedor. Reconhecer a individualidade de cada pessoa, compreender suas necessidades e promover adaptações são passos cruciais para uma cultura inclusiva. Investir em políticas que valorizem a diversidade é fundamental para o crescimento e o sucesso organizacional.

2.4 Autismo e o Mercado de trabalho

A definição de pessoa com deficiência e seus direitos trabalhistas são fundamentais para promover a inclusão e a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho. Segundo a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, uma pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais podem obstruir sua participação na sociedade. Os direitos trabalhistas dessas pessoas são protegidos por legislações específicas e, muitos países, garantindo acesso ao emprego, adaptações razoáveis no local de trabalho e igualdade de tratamento. (De Diretrizes, 2013).

O autismo ou o Transtorno do Espectro Autista (TEA) é definido oficialmente no Brasil de acordo com o CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde; OMS, 1997), que o classifica como:

Um transtorno invasivo do desenvolvimento, definido pela presença de desenvolvimento anormal e/ou comprometimento que se manifesta antes da idade de 3 anos e pelo tipo característico de funcionamento anormal em todas as três áreas: de interação social, comunicação e comportamento restrito e repetitivo. (OMS, 1997, p. 247)

O espectro do autismo é um espectro multifatorial do neurodesenvolvimento com influência genética significativa que se manifesta como sintomas neurocomportamentais em intensidades variadas. A prática básica inclui expressão verbal, interação social e desenvolvimento de comportamentos repetitivos estereotipados (Pires, Grattão, Gomes, 2023).

O impacto do Transtorno do Espectro Autista (TEA) transcende as esferas individuais, alcançando uma dimensão global que requer atenção e ação. A Organização Mundial da Saúde (OMS) destaca o TEA como um problema de saúde pública mundial, devido aos desafios não só enfrentados pelas pessoas que vivenciam essa condição, mas também por suas famílias, comunidades e sistemas de saúde (OMS, 2020).

A inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho é uma importante questão social e acadêmica. Mesmo com os avanços na legislação e nas políticas inclusivas, ainda existem desafios significativos a superar para garantir que estas pessoas tenham oportunidades de trabalho independente e digno. (Cardoso, 2023).

Além disso, Leopoldino e Coelho (2017), destacam a falta de preparo por parte das empresas para acolher e incluir pessoas com TEA. Em relação a essas pessoas, muitas empresas ainda têm atitudes preconceituosas e estereotipadas, o que comprometem sua contratação e continuidade no emprego. Apesar dos desafios enfrentados por indivíduos no espectro autista, eles também podem trazer diversas contribuições para a organização.

As empresas têm um papel significativo na transformação da sociedade, pois até mesmo as mudanças internas têm impacto direto nos funcionários, suas famílias e na comunidade. Além da motivação ética e legal, adotar políticas inclusivas em relação às pessoas com deficiência pode trazer benefícios importantes para as empresas. Um desses benefícios é uma imagem positiva, como demonstra uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos, jornal Valor e Indicator, que revelou que a contratação de pessoas com deficiência é uma das principais atitudes que influenciam a decisão dos consumidores em comprar produtos de determinada empresa. Além disso, empresas

inclusivas fortalecem o espírito de equipe entre os funcionários, promovendo sinergia em torno de objetivos comuns e expressando valores coletivos. Um ambiente de trabalho adequado não apenas atenua as deficiências, mas também torna o ambiente mais agradável para todos, contribuindo para a humanização do ambiente de trabalho. (Ethos, 2002).

3 Metodologia

A metodologia utilizada neste estudo foi a pesquisa bibliográfica, um método que se baseia na análise de materiais já elaborados sobre o tema em questão, como livros, artigos, teses e outros documentos. Seguindo os conceitos propostos por Severino (2007), a pesquisa foi conduzida com base em uma extensa revisão bibliográfica no Google Acadêmico, visando identificar e selecionar artigos alinhados com o referencial teórico estabelecido anteriormente.

Conforme Gil (2010) destaca, a pesquisa bibliográfica é fundamentada em materiais já elaborados, permitindo combinar diferentes perspectivas e conhecimentos sobre o tema central da pesquisa. Nesse sentido, foram consultadas fontes diversas para embasar as discussões apresentadas neste estudo.

A pesquisa bibliográfica é um método eficaz para aprofundar o conhecimento sobre um determinado assunto, fornecendo uma base sólida para análises e argumentações. Como mencionado por Fischer (2015), esse método permite acessar uma ampla gama de informações disponíveis na literatura acadêmica e científica, contribuindo para a construção de um conhecimento robusto e embasado.

Assim, ao adotar a pesquisa bibliográfica como metodologia, este estudo pôde explorar de forma abrangente as políticas e práticas de gestão de pessoas relacionadas à inclusão de pessoas no espectro autista no ambiente de trabalho, fundamentando suas análises em fontes confiáveis e atualizadas.

Por fim, a pesquisa bibliográfica possibilitou uma abordagem ampla e fundamentada sobre o tema, permitindo a identificação de tendências, lacunas de pesquisa e sugestões para futuras investigações, conforme recomendado por Severino (2007) e Gil (2010).

4 Exemplos de melhores práticas

Uma alternativa para as empresas promoverem a inclusão de pessoas TEA, está na parceria com ações comunitárias através de grupos específicos de treinamento que contribuam para a mudança de comportamento incentivando a participação, eliminação das sociais e do preconceito. (Gil, 2002).

Diversas organizações e entidades oferecem consultoria para auxiliar as empresas no processo de recrutamento e seleção, além de fornecerem cursos de capacitação para pessoas com deficiência. Essas entidades ajudam a direcionar os candidatos para funções adequadas às suas habilidades e perfil profissional. A relação próxima entre a empresa e essas entidades é fundamental, pois muitas vezes é o primeiro contato que a pessoa com deficiência tem com o mercado de trabalho. Essas associações são capazes de avaliar o potencial de aprendizagem e as habilidades que podem ser desenvolvidas pelos candidatos. Elas também são responsáveis por indicar, encaminhar ou substituir profissionais com deficiência. No entanto, essa não é uma tarefa fácil, pois, de acordo com um estudo do antropólogo João Baptista Cintra Ribas, quatro em cada cinco pessoas com deficiência não estão devidamente qualificadas para enfrentar o mercado de trabalho. (Instituto Ethos, 2002).

Instituições como a APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais), que é uma organização sem fins lucrativos e que visa a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no meio social, são de suma importância e uma ponte entre essas pessoas e as empresas.

A partir disso a APAE de Itaquaquecetuba tem desenvolvido o projeto de empregabilidade, que busca levar conhecimentos técnicos para as empresas da região que manifestem o desejo de fazer parte deste projeto. Dentro do programa são realizados treinamentos com jovens e adultos portadores de alguma deficiência intelectual e que desejam trabalhar, preparando-os para as mais diversas situações que possam ocorrer com o processo de inclusão. Antes de serem encaminhados, os assistidos passam por oficinas que irão estimular suas habilidades sociais, de higiene, comunicação, atualidades, entre outras.

Paralelamente à formação dos assistidos, são realizadas visitas às empresas que já receberam ou tenha interesse em receber esse assistido como colaborador,

para realizar na empresa o trabalho de conscientização e capacitação das equipes, por meio de orientações e palestras.

Todo o acompanhamento oferecido pela APAE tanto ao assistido quanto as empresas, é realizado de forma gratuita. Desta forma, quando existe uma vaga aberta em uma empresa parceira, é realizado o processo seletivo, sempre com o apoio de profissionais da área de psicologia e, obtendo aprovação, será iniciado o processo de integração na empresa.

Há ainda o acompanhamento periódico do assistido, para promover orientação aos líderes e equipes, e acompanhar de perto o desenvolvimento desse colaborador. (APAE, 2017).

Segundo a APAE Itaquaquecetuba, por mais que a aderência a essa inclusão ainda não supra as expectativas, o movimento têm ganhado visibilidade por parte das empresas da região e tem crescido e ganhado apoio para que essas pessoas possam ser inseridas e se desenvolvam.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão de indivíduos no espectro autista no ambiente de trabalho é um desafio complexo que exige o compromisso e a sensibilidade das organizações. Ao longo deste estudo, exploramos a importância das políticas e práticas de gestão de pessoas na promoção da inclusão, reconhecendo a necessidade de adaptações no ambiente de trabalho para atender às necessidades específicas desses profissionais.

Ficou claro que as políticas de inclusão para pessoas com deficiência, incluindo aqueles no espectro autista, devem ir além das simples cotas e garantir um ambiente acolhedor e acessível. Isso envolve a criação de políticas que promovam a conscientização, a sensibilização e a capacitação dos colaboradores, bem como a adaptação física do local de trabalho, quando necessário.

As melhores práticas identificadas, como parcerias com organizações comunitárias, consultorias especializadas e programas de capacitação, demonstram que a inclusão efetiva é possível quando há colaboração entre empresas, instituições e indivíduos. Além disso, exemplos como o projeto de empregabilidade da APAE Itaquaquecetuba destacam a importância do apoio contínuo e do acompanhamento personalizado para garantir o sucesso da inclusão.

Em última análise, promover a inclusão de pessoas no espectro autista no local de trabalho não é apenas uma questão ética, mas também estratégica. Empresas que adotam políticas inclusivas não apenas atendem a uma demanda social crescente, mas também se beneficiam de uma força de trabalho diversificada e talentosa.

Portanto, cabe às organizações investirem em políticas e práticas de gestão de pessoas que não apenas respeitem a diversidade, mas também a valorizem como um elemento essencial para o crescimento e o sucesso organizacional. A inclusão é um processo contínuo que requer comprometimento, educação e adaptação, mas os benefícios de criar ambientes de trabalho mais inclusivos e acolhedores são inegáveis para todos os envolvidos.

Como sugestão, pesquisas futuras podem direcionar esforços para investigar o impacto específico das políticas e práticas de gestão de pessoas na inclusão de pessoas com TEA nas organizações, por meio da análise de casos de sucesso e da identificação de áreas de oportunidade para melhorias. Além disso, é importante explorar estratégias inovadoras de recrutamento, seleção e integração desses indivíduos no mercado de trabalho, incorporando as melhores práticas e lições

aprendidas de outras organizações. Avaliar o papel crucial da liderança e do engajamento dos funcionários na promoção da inclusão de pessoas com TEA é essencial, visando identificar estratégias eficazes para criar uma cultura organizacional inclusiva e acolhedora. Por fim, é relevante investigar os benefícios econômicos, sociais e culturais da inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, tanto para as empresas quanto para a sociedade em geral, fornecendo insights valiosos para orientar políticas e práticas futuras.

REFERÊNCIAS

APAE Itaquaquetuba. **Projeto Empregabilidade**. 2017.

BAHIA, M. S. Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BASTO, Ana Teresa Oliveira da Silva; CEPellos, Vanessa Martines. Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 21, p. e2022-0061, 2023.

BATTISTELLA, Linamara Rizzo. Conceito de deficiência segundo a convenção da ONU e os critérios da CIF. **São Paulo: SDPCD**, 2011.

BOOG, GG, & BOOG, MT (2008) (Coord.) *Manual de Treinamento e Desenvolvimento: processo e operações*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

CAMPOS, Kelly de Souza. Gestão de pessoas com deficiência, à luz do filme 'de porta em porta'. 2020. Disponível em: <https://repositorio.unifesp.br/items/1af03b88-eb6c-42c3-8352-4953b57d56bc>. Acesso em 17 de março de 2024.

CARDOSO, Lucas Tomás de Azevedo. **O mercado de trabalho das pessoas com transtorno de espectro autista (TEA)**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso. Disponível em: <https://repositorio.ifpb.edu.br/handle/177683/3113>. Acesso em 03 de março de 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Elsevier Brasil, 2008.

COSTA, Jäder Rezende Lara. Autistas relatam dificuldade de inserção no mercado de trabalho. *Correio Braziliense*, 2023. Disponível em: [Autistas relatam dificuldade de inserção no mercado de trabalho \(correioBraziliense.com.br\)](https://www.correiobraziliense.com.br). Acesso em 23 de abril de 2024.

DE DIRETRIZES, Lei. Viver sem Limites—Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Brasília: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República/Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência**, 2013.

DE SOUSA, Flaviany Luise Nogueira. POLÍTICAS INCLUSIVAS NAS ORGANIZAÇÕES. **NAU Social**, v. 13, n. 25, p. 1208–1221-1208–1221, 2022

DUTRA, J. S. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2016.

FEDERAL, Senado. Estatuto da pessoa com deficiência. **Secretaria de Editoração e Publicações Coordenação de Edições Técnicas Brasília DF**, 2015.

FISCHER, Andre Luiz. **As configurações de práticas de gestão de recursos humanos adotadas por um conjunto de empresas brasileiras e suas relações com o desempenho organizacional**. 2015. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

FREITAS, W.R.S. JABBOUR, C.J.C. SANTOS, F.C.A. **Continuando a evolução: rumo a uma gestão de recursos humanos sustentável e a organizações sustentáveis**. Série Estratégia Empresarial, v. 5, pág. 226-234, 2011.

FISCHER, T. Pesquisa bibliográfica. In: Metodologia de pesquisa. São Paulo: Saraiva, 2015.

FREITAS, E. A influência da Gestão de Recursos Humanos no desempenho ambiental no setor mecânico brasileiro. Tese de Doutorado em Administração, Universidade Nove de Julho – UNINOVE, São Paulo, 2014.

GIL, M. O Que as Empresa Podem Fazer Pela Inclusão de Pessoas com Deficiência. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

Gil, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. Brasil, Atlas, 2010.

HORTA, Priscila; DEMO, Gisela; ROURE, Patricia. Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar: estudo em uma multinacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, p. 566-585, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/yBZ9n67rvq4gw5bYvCntYvd/#>. Acesso em 17 de março de 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença. Rio de Janeiro: IBDD, 2008. Disponível em Acesso em: 20 mar. 2012.

INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. Instituto Ethos, Empresas e Responsabilidade Social, 2002.

JACKSON, Susan E.; SCHULER, Randall S. Human resource planning: Challenges for industrial/organizational psychologists. **American psychologist**, v. 45, n. 2, p. 223, 1Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Práticas de gestão de recursos humanos baseadas no conhecimento, capital intelectual e inovação. *Jornal de Pesquisa Empresarial*, 81, 11-20.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **E&G Economia e Gestão, Belo Horizonte**, v. 17, n. 48, p. 141-156, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Coelho-10/publication/324621712_O_PROCESSO_DE_INCLUSAO_DE_AUTISTAS_NO_MERCADO_DE_TRABALHO/links/5b22bc96aca272277fae2ffe/O-PROCESSO-DE-INCLUSAO-DE-AUTISTAS-NO-MERCADO-DE-TRABALHO.pdf?_sg%5B0%5D=started_experiment_milestone&origin=journalDetail. Acesso em 04 de março de 2024.

LEAL, Débora Ribas; MATTOS, Gisele Domingues de; FONTANA, Rosane Teresinha. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 66, p. 59-66, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/TNs9yVGpmcwC7KxZQHYpYWh/>. Acesso em 14 de março de 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. CID-10 Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde. 10a rev. São Paulo: Universidade de São Paulo; 1997. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/pcdt/arquivos/2022/portal-portaria-conjunta-no-17-_diretrizes-brasileiras-icfer_-1.pdf.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Transtorno do espectro autista. 2020.

PIRES, Jackson Frederico; GRATTÃO, Caroline Cajuela; GOMES, Regiane Maria Ribeiro. Os desafios para a intervenção precoce e seus efeitos no prognóstico do transtorno do espectro autista: uma revisão sistemática. **Dementia & Neuropsychologia**, v. 18, p. e20230034, 2024. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/dn/a/4pPqXdHDWyY4Bs3F344npVP/abstract/?lang=pt>. Acesso em 03 de março de 2024.

RIBEIRO, Ivano; ROGLIO, Karina De Déa; JUNIOR, José Eduardo Pécora. Instrumento para identificação das relações entre estratégias competitivas e práticas de gestão de pessoas. **Revista Ciências Sociais em Perspectiva**, v. 12, n. 22, 2013.

SABINO, Carla Danielle Barreto De Sousa et al. Reflexos da lei brasileira de inclusão das pessoas com deficiência nas licitações e contratos administrativos: a obediência ao percentual de contratação da lei nº 8.213/1991 como imposição legislativa estatal efetivamente inclusiva. 2017.

SCHAURICH, Roberta Moreira. **Configuração de Competências coletivas a partir das práticas de gestão de pessoas**. 2014. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://meriva.pucrs.br/dspace/handle/10923/6873>. Acesso em 23 de março de 2024.

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

SHEN, J. E BENSON, J. Quando a RSE é uma norma social: como a gestão de recursos humanos socialmente responsável afeta o comportamento profissional dos funcionários. *Jornal de Gestão*, 42 (6), 1723-1746, 2016.

SILVA, R. A., & CARDOSO, F. L. (2020). Inclusão da diversidade: desafios e estratégias para as organizações brasileiras. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 22(1), 37-55.

SOUZA, Jessyca; RIBEIRO, Ivano; BERTOLINI, Geysler Rogis Flor. Bem-estar no trabalho e políticas de gestão de pessoas em uma organização sem fins lucrativos. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, v. 7, n. 2, p. 3-22, 2014. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/EeN/article/view/1609>. Acesso em 15 de março de 2024.

SPARROW, Paul; BREWSTER, Chris; CHUNG, Chul. **Globalizing human resource management**. Routledge, 2016.

WRIGHT, Patrick M.; MCMAHAN, Gary C. Theoretical perspectives for strategic human resource management. **Journal of management**, v. 18, n. 2, p. 295-320, 1992. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/014920639201800205>