

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

TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

IGOR APARECIDO MELAURO

**AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO: IMPORTÂNCIA E
INCLUSÃO**

**FRANCA/SP
ANO 2024**

IGOR APARECIDO MELAURO

**AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO: IMPORTÂNCIA E
INCLUSÃO**

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: Prof. Dra. Denise Gisele Silva Costa

FRANCA/SP

ANO 2024

IGOR APARECIDO MELAURO

AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO

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 da Produção Industrial.

Trabalho avaliado e aprovado pela seguinte Banca Examinadora:

Orientador(a) : Profa. Dra. Denise Gisele Silva Costa
Nome : Orientador
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 1 : Profa. Me. Adriana A. Rabelo
Nome : Examinador_1
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 2 : Profa. Élide Maria Aparecida Araújo Costa
Nome : Examinador_2
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Franca, 18 de novembro de 2024.

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus, por me dar força e sabedoria ao longo desta jornada.

À minha família, pelo amor e apoio incondicional: minha mãe Silvana e meu pai Alexandre, por sempre acreditarem em mim; minha irmã Isabela, pela amizade e incentivo constantes; e meus sobrinhos, que trazem alegria e inspiração à minha vida.

Ao meu companheiro Lucas, pelo carinho, paciência e suporte em todos os momentos.

A todos vocês, meu sincero agradecimento por estarem ao meu lado e por contribuírem para a realização deste trabalho.

Dedico o presente Trabalho de Graduação a
minha família.

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

Paulo Freire

RESUMO

Este Trabalho de Graduação (TG) aborda o tema "Autismo no Mercado de Trabalho: Importância e Inclusão". O objetivo é analisar o Transtorno do Espectro Autista (TEA), suas características, legislações aplicáveis e o papel dos Recursos Humanos na inclusão laboral. O estudo destaca os desafios enfrentados por autistas na busca por emprego, propondo estratégias para ambientes mais acessíveis e inclusivos.

Palavras-chave: Autismo, Inclusão, Mercado de Trabalho, Recursos Humanos, Legislação.

ABSTRACT

This Undergraduate Work (TG) addresses the topic "Autism in the Job Market: Importance and Inclusion". The objective is to analyze Autism Spectrum Disorder (ASD), its characteristics, applicable legislation and the role of Human Resources in labor inclusion. The study highlights the challenges faced by autistic people when searching for a job, proposing strategies for more accessible and inclusive environments.

Keywords: Autism, Inclusion, Labor Market, Human Resources, Legislation.

LISTA DE SIGLAS

APA - American Psychiatric Association

CID - Classificação Internacional de Doenças

DSM - Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders

ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ONU - Organização das Nações Unidas

TEA - Transtorno do Espectro Autista

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 11 |
| 2 DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA | 13 |
| 2.1 BREVE HISTÓRICO DA DOENÇA E SUA DESCOBERTA | 15 |
| 2.2 CRITÉRIOS DE DIAGNÓSTICOS E NÍVEIS DO AUTISMO | 18 |
| 3 DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA | 20 |
| 3.1 DA LEI BERENICE PIANA | 21 |
| 3.2 LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO | 23 |
| 4 AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO: IMPORTÂNCIA E INCLUSÃO | 26 |
| 4.1 DIFICULDADES E BARREIRAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM AUTISMO NO AMBIENTE CORPORATIVO | 29 |
| 4.2 CONTRIBUIÇÕES PARA O PROCESSO DE INCLUSÃO DE AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO | 33 |
| 4.3 O PAPEL DOS PROFISSIONAIS DE RH NA INCLUSÃO | 37 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 40 |
| REFERÊNCIAS | 41 |

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho contemporâneo enfrenta um desafio fundamental: reconhecer e valorizar a inclusão de pessoas com autismo. Este trabalho tem como objetivo explorar a importância da participação de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente profissional, destacando como sua inclusão pode enriquecer o mercado de trabalho e promover uma diversidade que beneficia tanto as organizações quanto os profissionais.

A inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho é mais do que uma questão de justiça social; é uma oportunidade de aproveitar as habilidades e talentos únicos que esses indivíduos podem oferecer. Pessoas com TEA possuem, frequentemente, características diferenciadas, como atenção aos detalhes, padrões elevados de concentração e foco, que podem contribuir significativamente para setores que demandam precisão e análise crítica. No entanto, sua inclusão ainda enfrenta barreiras, como a falta de compreensão sobre o transtorno e a ausência de adaptações adequadas no ambiente de trabalho.

A promoção da inclusão também requer que as empresas adotem práticas que vão além do cumprimento da legislação. Nesse sentido, o papel dos profissionais de Recursos Humanos (RH) é essencial para criar um ambiente verdadeiramente acessível e inclusivo. Os profissionais de RH desempenham um papel estratégico ao sensibilizar as equipes, implementar políticas inclusivas, oferecer treinamentos específicos e adaptar processos para garantir que as diferenças sejam respeitadas e valorizadas.

No segundo capítulo, será abordado o Transtorno do Espectro Autista, fornecendo um breve histórico sobre sua descoberta, os critérios diagnósticos e os diferentes níveis de suporte. Compreender esses aspectos é essencial para identificar as necessidades específicas e as características das pessoas com TEA. O terceiro capítulo examinará os direitos das pessoas com deficiência, com ênfase na Lei Berenice Piana, legislação que assegura a proteção e a promoção dos direitos dos autistas, e na Lei Brasileira de Inclusão.

No quarto e último capítulo, o foco será a importância da inclusão das pessoas com autismo no mercado de trabalho, destacando como os profissionais de

RH podem contribuir para superar as barreiras existentes. Será discutido como a presença de indivíduos com TEA pode trazer habilidades e perspectivas únicas, beneficiando as organizações e promovendo um mercado de trabalho mais equitativo e diversificado.

Este trabalho busca não apenas destacar a relevância da inclusão de pessoas com autismo, mas também apresentar um olhar prático sobre as condições necessárias para que essa inclusão ocorra de maneira eficaz, contribuindo para um diálogo mais informado e para a construção de ambientes corporativos mais acolhedores e justos.

2 DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

O termo autismo, derivado da palavra grega "autos" que significa "por si mesmo", sugere a ideia de individualidade e autossuficiência. O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é caracterizado por dificuldades persistentes na interação social e de comunicação, além da presença de padrões restritivos e repetitivos de comportamento (American Psychiatric Association, 2014).

Popularmente, acredita-se que pessoas com autismo apresentam características faciais distintas, uma percepção errônea, já que o autismo não é uma doença e não se manifesta através de sintomas físicos. A socióloga e ativista autista Judy Singer, em seu livro "Neurodiversity: The Birth of an Idea" (1999), argumenta que o autismo não deve ser visto como uma deficiência a ser corrigida, mas como uma forma válida de ser e existir no mundo. Ela promove a importância do reconhecimento da neurodiversidade, valorizando as diferentes maneiras pelas quais as pessoas percebem, pensam e experimentam o mundo.

Segundo Singer (1999), o autismo é uma variação natural da condição humana que traz uma gama única de habilidades, perspectivas e contribuições para a sociedade. Ela defende a valorização e o respeito pelas diferenças neurocognitivas, promovendo a inclusão e aceitação dos autistas em todos os aspectos da vida, incluindo educação, trabalho e relações sociais. Essa visão desafia concepções estereotipadas e patologizantes do autismo, buscando uma sociedade mais inclusiva e acolhedora para todos, independentemente de sua neurodivergência.

O autismo pode se manifestar de diferentes formas, variando em níveis de suporte e intensidade, é comum classificá-los como nível 1 de suporte, nível 2 de suporte e nível 3 de suporte. No autismo nível 1 de suporte, a pessoa pode ter dificuldades de comunicação social e interação social, mas consegue se adaptar a ambientes e situações novas. No autismo nível 2 de suporte, há maiores desafios na comunicação e interação social, além de dificuldades na realização de atividades cotidianas. No autismo nível 3 de suporte, a pessoa pode apresentar atrasos significativos no desenvolvimento cognitivo e linguístico, além de comportamentos repetitivos e estereotipados.

O DSM-5 (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 5ª edição) destaca que as principais características do autismo são:

As características essenciais do transtorno do espectro autista são prejuízo persistente na comunicação social recíproca e na interação social (Critério A) e padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades (Critério B). Esses sintomas estão presentes desde o início da infância e limitam ou prejudicam o funcionamento diário (Critérios C e D). O estágio em que o prejuízo funcional fica evidente irá variar de acordo com características do indivíduo e seu ambiente. Características diagnósticas nucleares estão evidentes no período do desenvolvimento, mas intervenções, compensações e apoio atual podem mascarar as dificuldades, pelo menos em alguns contextos. Manifestações do transtorno também variam muito dependendo da gravidade da condição autista, do nível de desenvolvimento e da idade cronológica; daí o uso do termo espectro. 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 autismo é um transtorno do neurodesenvolvimento e não uma doença, não apresentando características físicas distintas. A variação do nível de suporte do autismo (1, 2 e 3) implica diferentes níveis de desafios na comunicação, interação social e desenvolvimento cognitivo.

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) categoriza o autismo no capítulo das funções mentais globais, incluindo funções específicas como linguagem, memória e cálculo, que influenciam as funções psicossociais. A CIF destaca a análise singular do indivíduo com TEA, considerando:

- **Funcionalidade:** Funções do corpo, estruturas do corpo, atividades e participação contextual.
- **Incapacidade:** Deficiências, limitações de atividade e restrições de participação.

O termo "espectro" abrange as diversas manifestações comportamentais do transtorno, que podem incluir comprometimentos linguísticos ou intelectuais, associações com outros transtornos, e variações influenciadas por fatores genéticos, ambientais ou médicos. Essas manifestações variam em termos de gravidade, influenciando a escolha de profissões adequadas. O hiperfoco, característica do autismo, pode ser vantajoso em trabalhos que exigem atenção aos detalhes (Varela, 2021).

Para promover a inclusão de funcionários com autismo no ambiente de trabalho, é necessário fornecer suporte adequado e adaptar o ambiente, valorizando habilidades individuais e oferecendo ajustes razoáveis para aumentar a eficiência e produtividade. Avaliar individualmente as habilidades e limitações de cada pessoa é

fundamental, buscando um trabalho adequado às suas características e interesses, e criando um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo.

O Autismo, ou Transtorno do Espectro Autista, inclui transtornos caracterizados por déficits em interação social e práticas elaboradas, podendo manifestar comportamentos além do esperado para a idade ou apresentar atrasos em seu desenvolvimento. Tais características podem ser graves, iniciando-se precocemente e, com o tempo, levando a mais problemas gerais e disseminados tanto na aprendizagem quanto na adaptação.

Segundo o manual da American Psychological Association (APA), o Transtorno do Espectro Autista pode ser definido como um distúrbio de desenvolvimento neurológico que deve estar presente desde a infância, apresentando comprometimentos de ordem sócio comunicativa e comportamental (APA, 2013).

De acordo com a definição estabelecida pelo DSM-V (2014), Transtorno do Espectro Autista (TEA) é a terminologia que abrange as seguintes características:

[...] déficits persistentes na comunicação social e na interação social em múltiplos contextos, incluindo déficits na reciprocidade social, em comportamentos não verbais de comunicação usados para interação social e em habilidades para desenvolver, manter e compreender relacionamentos. Além dos déficits na comunicação social, o diagnóstico do Transtorno do Espectro Autista requer a presença de padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades (DSM-V, 2014, p.32).

Tendo isso em vista, é fundamental discutir os direitos das pessoas com espectro autista, especialmente no contexto do mercado de trabalho.

2.1 BREVE HISTÓRICO DA DOENÇA E SUA DESCOBERTA

Em 1911, o estudioso Eugen Bleuler foi o primeiro a intitular o termo "autismo", que na literatura médica era descrito como uma condição associada a dificuldades de interação social. Posteriormente, em 1936, o pesquisador Jean Piaget afirmou que o autismo representa o primeiro estágio no desenvolvimento da inteligência das crianças consideradas normais. Ele narrava que essa inteligência iniciava-se a partir de fenômenos sensitivo-motores sem direção:

Acreditava que o autista não possuía a percepção dos objetivos e problemas que precisavam de solução; logo, seu pensamento não era adaptado à realidade externa, criando um mundo de fantasias e sonhos (STELZER, 2010, p.08).

A condição do transtorno autista foi inicialmente descrita pelo médico psiquiatra e pesquisador austríaco Dr. Leo Kanner, em 1943. O médico relatou 11 casos de crianças portadoras do que denominou "um distúrbio inato do contato afetivo". Segundo Kanner (1943, p. 242, 245, 246):

O transtorno fundamental, proeminente e 'patognomônico' está na incapacidade das crianças de se relacionarem de maneira normal com as pessoas e situações desde o começo da vida. Seus pais se referiam a elas como tendo sido sempre 'autossuficientes'; 'como dentro de um casulo'; 'mais felizes quando deixadas sozinhas'; 'agem como se as pessoas não estivessem ali'; 'completamente alheias a tudo a sua volta'; 'dão a impressão de sabedoria silenciosa'; 'não conseguem desenvolver a quantidade típica de consciência social'; 'agem quase como se estivessem hipnotizadas'. Não se trata, como nas crianças ou adultos com esquizofrenia, de desvio de uma relação inicialmente presente; não é um 'afastamento' de uma participação que antes existia. Desde o início ocorre uma solidão autista extrema, que, sempre que possível, desconsidera, ignora, se fecha para tudo o que provém de fora da criança. O contato físico direto ou um movimento ou ruído que ameace perturbar essa solidão são tratados 'como se não estivessem ali' ou, se isso já não for suficiente, são sentidos dolorosamente como uma interferência angustiante.

Conforme observa-se na citação acima, o Transtorno do Espectro Autista (TEA) é caracterizado pela dificuldade fundamental das crianças em estabelecer relações sociais desde o início da vida. Ao contrário de outras condições em que há um afastamento progressivo das interações, no autismo, essa incapacidade de interação está presente desde os primeiros momentos, sendo descrita pelos pais como um comportamento de autossuficiência ou isolamento. Essa solidão autista, que frequentemente desconsidera ou ignora estímulos externos, reflete a dificuldade em desenvolver uma consciência social típica, um traço que marca profundamente o desenvolvimento das crianças com TEA.

Ainda segundo Kanner (1943, p. 242, 245, 246):

Essa insistência nas mesmas coisas levou várias crianças a ficarem imensamente perturbadas ante a visão de alguma coisa quebrada ou incompleta. Uma grande parte do dia era passada demandando não só a mesmice da formulação de uma solicitação, mas também a mesmice da sequência dos eventos.

Conforme destaca a citação, a necessidade de repetição e rotina é uma característica comum em crianças com Transtorno do Espectro Autista (TEA). A insistência em manter as coisas inalteradas pode gerar grande desconforto quando algo foge ao esperado, como a visão de algo quebrado ou incompleto. Essa busca por constância não se limita apenas a objetos físicos, mas também à repetição de

padrões de comportamento e à sequência exata dos eventos diários, refletindo a dificuldade dessas crianças em lidar com mudanças e variações no ambiente, o que pode provocar uma forte sensação de perturbação.

Por fim, Kanner (1943, p. 242, 245, 246) conclui:

O pavor à mudança e à incompletude parece ser um fator importante na explicação da repetitividade monótona e na resultante limitação na variedade da atividade espontânea. Uma situação, uma realização, uma sentença não são consideradas completas se não forem compostas exatamente pelos mesmos elementos que estavam presentes no momento em que a criança se defrontou com elas pela primeira vez. Se um mínimo ingrediente é alterado ou removido, a situação total já não é mais a mesma e não é aceita como tal, ou é experimentada com impaciência 'ou até mesmo com uma reação de profunda frustração.

Após Kanner, surgiram vários outros pesquisadores e médicos que se dedicaram ao estudo do tema, com destaque para Hans Asperger (1944), médico pediatra que redigiu o artigo científico intitulado "Psicopatologia Autista da Infância", cujas ideias se assemelhavam aos termos utilizados por Kanner. Na década de 1970, familiares e profissionais de saúde passaram a identificar o autismo como uma enfermidade de desenvolvimento neurológico, caracterizada por déficits no desenvolvimento social, linguagem e habilidades de comunicação, resistência à mudança e estereotípias.

Já em 1980, a Academia Americana de Psiquiatria e a Organização Mundial da Saúde divulgaram o Manual Estatístico DSM-III e a Classificação Internacional das Doenças – CID, incluindo o autismo em seus quadros (APA, 2014). Na década de 1990, a maioria dos teóricos acreditava que o autismo era uma doença neurológica orgânica (Stelzer, 2010). Este modelo é utilizado até os dias de hoje como tratamento comportamental em todo o mundo, incluindo o ABA (Applied Behavioral Analysis) e o TEACCH (Treatment and Education of Autistic and Related Communication Handicapped Children) (Stelzer, 2010, p. 31).

Com o passar do tempo, a síndrome recebeu diversas denominações, sendo a mais recente dada por Coleman e Gillberg, que a definiram como "desordens autistas" (Stelzer, 2010). Assim, a norma aponta:

Embora uma etiologia específica não tenha sido identificada, estudos sugerem a presença de alguns fatores genéticos e neurobiológicos que podem estar associados ao autismo, tais como anomalia anatômica ou fisiológica do sistema nervoso central (SNC) e problemas constitucionais inatos predeterminados biologicamente. Fatores de risco psicossociais também foram associados (BRASIL, 2014, p.13).

No Brasil, o diagnóstico de autismo é dado através da Classificação Internacional de Doenças – CID-10 da Organização Mundial da Saúde – OMS, publicada em 1993 e adotada no país em 1996, e do Manual de Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM-IV, da Academia Americana de Psiquiatria, que denomina o autismo como "Transtornos Invasivos do Desenvolvimento", caracterizados por alterações nas interações sociais recíprocas, modalidades de comunicação, interesses e atividades restritos, estereotipados e repetitivos.

2.2 CRITÉRIOS DE DIAGNÓSTICOS E NÍVEIS DO AUTISMO

O Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-V) é uma referência fundamental para o diagnóstico do autismo. Atualizado pela Associação Americana de Psicologia (APA) em 2013, esta quinta edição substituiu o DSM-IV. Cada edição do DSM inclui informações importantes, como estatísticas sobre aspectos clínicos e prevalência de transtornos mentais, tornando-se uma ferramenta vital para psiquiatras e pesquisadores (Silva, 2020).

O DSM é utilizado por profissionais de saúde para diagnosticar transtornos mentais e comportamentais, pois abrange uma ampla gama de diagnósticos e diretrizes para transformações comportamentais e mentais. Inclui o "Transtorno do Espectro Autista", fornecendo diretrizes claras e padronizadas para identificar e avaliar sintomas relacionados ao TEA, assegurando maior precisão e consistência nos diagnósticos (Matos; Matos, 2005).

A Classificação Internacional de Doenças (CID-10), criada em 1992 e atualmente em sua décima edição, é a segunda referência importante para o diagnóstico do autismo, regulada pela Organização Mundial da Saúde (OMS). A CID-10 foi desenvolvida para abranger todas as doenças, incluindo os transtornos mentais relacionados ao TEA (Silva, 2020).

A CID-11, adotada em janeiro de 2022 após ser apresentada na Assembleia Mundial da Saúde em maio de 2019, introduziu mudanças significativas. No Brasil, o CID-10 é utilizado para laudos médicos, enquanto nos consultórios e pesquisas acadêmicas se emprega o DSM-V. Com a nova classificação, a síndrome de Asperger deixa de existir como categoria isolada, sendo considerada uma das manifestações do TEA: Transtorno do Espectro do Autismo sem deficiência

intelectual (DI) e com comprometimento leve ou ausente da linguagem funcional (Guinho, 2017).

O DSM-V atualiza o TEA com base no nível de suporte que uma pessoa necessita, ou seja, quanto apoio é necessário para viver. Nesta quinta edição, o termo Transtornos Globais do Desenvolvimento foi alterado para Transtorno do Espectro do Autismo (Silva, 2020).

De acordo com o DSM-V, o TEA é caracterizado por déficits significativos, como na comunicação social verbal e não verbal e na interação social, resultando em atrasos na fala. Outros sintomas podem ser mais leves, como dificuldades em iniciar ou manter interações sociais. Outro grupo de déficits inclui comportamentos e interesses restritos e repetitivos (APA, 2013).

O nível de suporte TEA de uma pessoa aumenta conforme suas necessidades individuais são atendidas e diminui conforme essas necessidades diminuem. Portanto, o nível 1 (suporte leve) pode ser descrito da seguinte forma: se não houver suporte, a principal dificuldade está na comunicação, mas isso não impede interações sociais. O nível 2 (suporte moderado) requer muito apoio, apresentando características do nível 3 de suporte, mas com menor intensidade nos principais transtornos de comunicação e deficiência de linguagem. O nível 3 de suporte é considerado crítico na vida diária, apresentando déficits nas habilidades de comunicação tanto verbal quanto não verbal, necessitando de suporte exclusivo para se comunicarem. Nesse nível, é necessário um suporte mais dedicado e uma equipe multidisciplinar de profissionais da saúde (Silva, 2020).

3 DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Constituição Federal serve como base para o ordenamento jurídico vigente, determinando que todas as outras leis estejam em conformidade com os seus princípios fundamentais. Um dos aspectos cruciais da Constituição de 1988 é a garantia dos direitos fundamentais, que devem ser assegurados a todos os cidadãos. No artigo 5º, a Constituição expressamente estabelece que todos devem ter igualdade de condições e de direitos, independentemente de quaisquer especificidades que os distingam (BRASIL, 1988).

A necessidade de proteção legal das pessoas com deficiência é destacada por Martha Nussbaum, que defende essa proteção como essencial para uma sociedade justa e digna.

Uma abordagem satisfatória da justiça humana requer reconhecer a igualdade na cidadania para pessoas com impedimentos, inclusive impedimentos mentais, e apoiar apropriadamente o trabalho de sua assistência e educação, de tal maneira que também ajudem a lidar com os problemas causados pelas deficiências associadas. Além disso, requer reconhecer as muitas variedades de lesão, deficiência, necessidade e dependência que um ser humano “normal” igualmente experimenta, e, dessa forma, a grande continuidade que existe entre as vidas “normais” e as daquelas pessoas que padecem de impedimentos permanentes (NUSSBAUM, 2013, p. 121).

Dessa forma, cabe ao Estado assegurar esses direitos, que frequentemente não são garantidos para indivíduos que necessitam de tratamento especial, como ocorre com pessoas que possuem alguma deficiência.

Tal responsabilidade do Estado está claramente estabelecida na Lei de Apoio às Pessoas com Deficiência, vigente desde 1989, cujo artigo 2º estabelece:

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico (BRASIL, 1989).

A identificação da deficiência deve ser feita por uma equipe multidisciplinar, que analisará as funções e estruturas corporais, aspectos psicológicos, as limitações na execução de atividades e as restrições na participação social do indivíduo (Brasil, 2015).

Após a constatação da deficiência, o indivíduo estará amparado pelas normas de proteção que visam assegurar sua inclusão e prevenir a discriminação social.

Em verdade, o Estatuto da Pessoa com Deficiência acaba por consolidar ideias constantes na Convenção de Nova York, tratado internacional de direitos humanos do qual o País é signatário e que entrou no sistema jurídico com efeitos de Emenda à Constituição por força do art. 5.º, § 3.º, da CF/1988 e do Decreto 6.949/2009. O art. 3.º do Tratado consagra como princípios a igualdade plena das pessoas com deficiência e a sua inclusão com autonomia, recomendando o dispositivo seguinte a revogação de todos os diplomas legais que tratam as pessoas com deficiência de forma discriminatória (TARTUCE, 2017, p. 121).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, ao incorporar e consolidar os princípios estabelecidos na Convenção de Nova York, reflete um avanço significativo na legislação brasileira. A Convenção, um tratado internacional de direitos humanos ratificado pelo Brasil, foi integrada ao sistema jurídico nacional com status de Emenda à Constituição, conforme disposto no art. 5.º, § 3.º, da CF/1988 e no Decreto 6.949/2009.

O artigo 3.º do tratado estabelece como princípios fundamentais a igualdade plena e a inclusão com autonomia para as pessoas com deficiência, além de recomendar a revogação de todas as normas legais que perpetuem a discriminação contra essas pessoas. Dessa forma, o Estatuto não apenas alinha a legislação nacional aos compromissos internacionais, mas também promove uma abordagem mais justa e inclusiva, eliminando práticas discriminatórias e assegurando direitos de forma equitativa.

3.1 DA LEI BERENICE PIANA

No Brasil, a Lei n.º 12.764, de 27 de dezembro de 2012, estabeleceu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA), conhecida como Lei Berenice Piana. Esta foi a primeira lei no país a ser aprovada por meio de uma iniciativa popular. Berenice Piana, uma mãe dedicada e perseverante, lutou pela inclusão social de seu filho, diagnosticado com autismo, em uma sociedade que até então carecia de legislação específica para proteger e promover o desenvolvimento pessoal das pessoas com TEA. Sua determinação resultou na criação de uma lei que assegura direitos sociais aos indivíduos com autismo.

A Lei n.º 12.764 considera como pessoas autistas aquelas que apresentam uma condição clínica caracterizada por:

I — deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação

verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;

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

A Lei, em seu art. 2º, define as Diretrizes da Política Nacional de Proteção dos Direitos das Pessoas com Transtornos do Espectro Autista. Entre outras disposições, ela assegura o acesso a empregos e serviços que promovam igualdade de oportunidades. Importa destacar que a lei considera todos os indivíduos com TEA como deficientes para todos os efeitos legais, o que implica que a condição de deficiência é aplicável às pessoas com autismo.

Entre as diversas garantias previstas pela Lei nº 12.764/2012, os artigos 3º e 4º destacam-se por:

Art. 3º São direitos da pessoa com transtorno do espectro autista: I - a vida digna, a integridade física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade, a segurança e o lazer; II - a proteção contra qualquer forma de abuso e exploração; III - o acesso a ações e serviços de saúde, com vistas à atenção integral às suas necessidades de saúde, incluindo: a) o diagnóstico precoce, ainda que não definitivo; b) o atendimento multiprofissional; c) a nutrição adequada e a terapia nutricional; d) os medicamentos; e) informações que auxiliem no diagnóstico e no tratamento; IV - o acesso: a) à educação e ao ensino profissionalizante; b) à moradia, inclusive à residência protegida; c) ao mercado de trabalho; d) à previdência social e à assistência social. Parágrafo único. Em casos de comprovada necessidade, a pessoa com transtorno do espectro autista incluída nas classes comuns de ensino regular, nos termos do inciso IV do art. 2º, terá direito a acompanhante especializado.

Art. 4º A pessoa com transtorno do espectro autista não será submetida a tratamento desumano ou degradante, não será privada de sua liberdade ou do convívio familiar nem sofrerá discriminação por motivo da deficiência (BRASIL, 2012, s.p.).

Além das disposições já mencionadas, a lei referida também estabelece, em seu artigo 7º, que o gestor escolar ou diretor não pode negar a matrícula de uma criança com TEA ou qualquer tipo de deficiência. A recusa pode resultar em uma multa cujo valor varia de três a vinte salários mínimos.

Art. 7º O gestor escolar, ou autoridade competente, que recusar a matrícula de aluno com transtorno do espectro autista, ou qualquer outro tipo de deficiência, será punido com multa de 3 (três) a 20 (vinte) salários-mínimos. § 1º Em caso de reincidência, apurada por processo administrativo, assegurado o contraditório e a ampla defesa, haverá a perda do cargo (BRASIL, 2012, s.p.).

Dessa forma, a Lei Berenice Piana é uma das principais ferramentas para a inclusão e garantia de uma vida digna para as pessoas com deficiência. Ela

promove a efetivação do pleno exercício da cidadania e o respeito à dignidade desses indivíduos, reforçando a importância de uma sociedade inclusiva e justa.

A lei estabelece que o indivíduo com Transtorno do Espectro Autista (TEA) é considerado uma pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. É importante destacar que, por se tratar de uma lei federal, sua validade se estende a todo o território brasileiro (Aydos, 2019). Assim, a Lei Berenice Piana garante a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho por meio da Lei de Cotas brasileira (Alvarenga, 2017).

A Lei nº 12.764/12 é reconhecida como um marco significativo para a vida dos indivíduos com autismo e para aqueles que convivem com esses grupos. Ela trouxe à tona a importância das políticas públicas voltadas para esse segmento, abrangendo um extenso rol de direitos com o objetivo de superar as barreiras que dificultam a inclusão social (Costa; Fernandes, 2018).

Nesse contexto, o artigo 3º estabelece de forma clara quais são os direitos assegurados às pessoas com autismo (Brasil, 2012, s.p.):

[...] à vida digna; à integridade física e moral; à segurança; ao lazer; acesso integral aos serviços de saúde, a qual inclui diagnóstico precoce, atendimento multiprofissional, a obtenção de medicamentos, nutrientes adequados; à educação em instituição de ensino regular ou especial; à moradia; ao mercado de trabalho; à previdência e assistência social; ao meio de transporte adequado para efetivação do direito à educação e do acesso à saúde.

Adicionalmente, a Lei nº 12.764 reconhece a necessidade de “estímulo à inserção da pessoa com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho, respeitadas as peculiaridades da deficiência”, conforme previsto no Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Brasil, 2012). A aplicação da Lei nº 12.764 já está sendo observada na forma de legislações estaduais e municipais que estão sendo discutidas e implementadas em todo o país, desempenhando um papel crucial na regulação e operacionalização da legislação federal.

3.2 LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO

No que tange ao direito ao trabalho, a Constituição Federal de 1988, em conjunto com a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), veda qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho em razão de deficiência. O artigo 7º, inciso XXXI, da CF/88 estabelece, de forma expressa, a "proibição de qualquer

discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência", assegurando a igualdade de oportunidades e condições laborais para pessoas com deficiência.

Nesse contexto, em 2011, a Organização Mundial da Saúde (OMS) constatou que aproximadamente 15,6% da população global possui algum tipo de deficiência (World Health Organization, 2011, p.27). Diante dessa realidade, reforça-se a necessidade de uma legislação abrangente e específica para garantir a inclusão.

Nesse sentido, a Lei nº 8.213/91, em seu artigo 93, incisos I a IV, estabelece um percentual obrigatório de reserva de vagas para trabalhadores com deficiência em empresas privadas, visando promover a inclusão 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, s.p.). |

Dessa forma, a Constituição Federal estabelece o compromisso de proteger as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, assegurando que suas limitações físicas não sejam incompatíveis com o exercício de suas atividades profissionais. Além disso, é imprescindível garantir um ambiente adequado que promova o tratamento igualitário, valorizando a diversidade e efetivando os direitos desses trabalhadores.

Nesse contexto, a inserção de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho tem ocorrido principalmente por meio do sistema de cotas, que é parte das políticas públicas de inclusão. No entanto, apesar da legislação vigente, observa-se que sua aplicação ainda não é completamente efetiva.

Assim, o Estado deve assumir a responsabilidade de fiscalizar o cumprimento dessas cotas, garantindo que as medidas legais sejam realmente implementadas e que as pessoas com deficiência, incluindo aquelas com TEA, tenham acesso a oportunidades justas no mercado de trabalho.

Em 2024, foi sancionada a Lei 14.992, que visa ampliar o acesso de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) ao mercado de trabalho. A medida, que teve aprovação no Senado em agosto, estabelece a integração de dados do Sistema Nacional de Cadastro da Pessoa com Autismo (SisTEA) com o Sistema Nacional de Empregos (SINE), facilitando a oferta de vagas específicas para esse público. Para o relator, senador Weverton (PDT-MA), a legislação é um passo crucial para combater a exclusão de cerca de 85% dos autistas adultos no mercado de trabalho (Rádio Senado, 2024).

Além disso, os municípios que aderirem ao Sine deverão implementar iniciativas para promover a inclusão de pessoas com deficiência de maneira geral, como feiras de emprego e ações de sensibilização de empregadores. A lei foi originada do PL 5813/23, de autoria da deputada Iza Arruda (MDB-PE), aprovado em 2024 pela Câmara e Senado (Agência Câmara, 2024).

4 AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO: IMPORTÂNCIA E INCLUSÃO

Conforme observado por Stravogiannis (2021), a inclusão é um tema de grande relevância para pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), abrangendo desde a infância, com o início da vida escolar, até o ingresso e permanência no mercado de trabalho. No entanto, ainda persistem inúmeras dificuldades, especialmente no que diz respeito ao desenvolvimento de ações inclusivas e práticas pedagógicas tanto nas escolas quanto nas organizações, visando criar condições para incluir a criança no ambiente escolar, bem como o jovem e o adulto com TEA no mercado de trabalho.

Bidart e Santos (2021) ressaltam que, apesar do número significativo de estudos focados em crianças autistas, é crucial refletir sobre o envelhecimento desses indivíduos e suas necessidades, buscando promover maior integração e autonomia em suas vidas. De acordo com Conceição *et al.* (2021), a inclusão das pessoas com autismo deve ocorrer em todas as fases da vida, pois isso possibilita o desenvolvimento de sua autonomia e de suas potencialidades ao longo do tempo.

É importante distinguir os conceitos de inserção e inclusão ao analisar o mercado de trabalho para pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). De acordo com o Dicionário Aurélio Online, "inserir" significa "colocar algo no interior" (Dicionário Online de Português [DICIO], 2022a), enquanto "incluir" refere-se a "fazer parte de um grupo ou pertencer a uma classe de pessoas" (Dicio, 2022b). Assim, a abordagem deste estudo foca na inclusão, entendida como o processo em que a sociedade se adapta para acolher pessoas com deficiência, enquanto estas também se preparam para desempenhar papéis sociais.

A inclusão social, portanto, é um processo de via dupla, que envolve a cooperação entre as partes para solucionar problemas, encontrar soluções e garantir a igualdade de oportunidades para todos, conforme proposto por Sassaki (1997).

Quando o tema é a inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho, ainda se observa a presença de preconceitos e discriminações. Segundo Assis e Freitas (2014), apesar da Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991), o processo de inserção dessas pessoas nas organizações enfrenta diversas barreiras, desde a contratação e valorização até a retenção desses trabalhadores. A Lei de Cotas estabelece que o percentual de reserva de vagas para

pessoas com deficiência varia conforme o número de funcionários: empresas com 100 a 200 empregados devem reservar 2% das vagas, aquelas com 201 a 500 empregados, 3%; entre 501 e 1.000 funcionários, 4%; e empresas com mais de 1.001 funcionários devem destinar 5% das vagas para esse grupo (Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2020).

A partir dos pontos abordados, percebe-se que as legislações vigentes, como a Lei Berenice Piana (Lei nº 12.764/2014), a Lei nº 8.213/91 e a Constituição Federal, garantem o direito à inclusão das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, reconhecendo-o como um direito fundamental de todo indivíduo.

Ainda assim, essa legislação é alvo de preconceito, como indicam Miranda e Vicente (2012), visto que há profissionais que interpretam a lei como um privilégio para as pessoas com deficiência, reforçando percepções equivocadas sobre a inclusão no ambiente de trabalho.

O processo de inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho é caracterizado por uma série de desafios e interrupções. As barreiras enfrentadas por essas pessoas resultam tanto de dificuldades estruturais quanto de questões inerentes ao quadro do TEA e de aspectos culturais (Leopoldino; Coelho, 2017).

É evidente que a realidade enfrentada pelas pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) é de exclusão, decorrente da falta de informação e da exigência de muitos requisitos para a contratação no mercado de trabalho. Conforme mencionado, é importante ressaltar que as pessoas com TEA não são incapazes de desempenhar funções laborais, mas necessitam de suporte adequado para enfrentar as dificuldades específicas relacionadas ao seu transtorno.

Com o objetivo de conseguir a contratação e considerando os diversos requisitos solicitados pelas empresas, o autor Grimm (2015) destaca algumas exigências profissionais que se destacam entre várias outras, como:

Atitude positiva: senso de humor, alegria, otimismo. • Facilidade de comunicação: excelência em escrita e expressão verbal, vocabulário amplo e boa dicção. Saber comunicar-se de maneira eficaz. • Habilidade com computadores e dispositivos móveis: saber usar os recursos presentes em ambos. • Ética no trabalho: acompanhado de comprometimento tanto com o trabalho como com o regimento interno da empresa. • Honestidade e integridade. • Pontualidade: não apenas nos horários de expediente (entrada / saída), mas também para cumprimentos dos compromissos no prazo estipulado. • Flexibilidade e adaptação: Disposição e disponibilidade para novos projetos, capacidade de se adaptar e aprender coisas novas.

Motivação diante de desafios • Habilidade para gerenciar: saber organizar as tarefas e delegar funções. Saber administrar mais de um projeto / atividade simultaneamente. Conseguir identificar prioridades e maximizar o uso do tempo. • Competência técnica: qualificação profissional (variável conforme o cargo). • Capacidade analítica na solução de problemas: criatividade, coragem para arriscar novas soluções. • Motivação, determinação, persistência e iniciativa: dedicação e proatividade. • Eficiência: cumprimento de prazos, organização, disponibilidade, interesse em coisas e tarefas novas. • Disposição e vontade de aprender novas habilidades, de adquirir mais capacitação. • Habilidades interpessoais: gentileza, respeito e acessibilidade. Saber se vestir adequadamente para cada situação, além de cuidar da aparência física (cabelo, barba, maquiagem etc.). • Habilidade para trabalhar em equipe: saber interagir, compartilhar e ouvir, além de estar aberto a novas ideias. • Lealdade: não criticar a empresa, supervisor, cargo. Não compartilhar informações da empresa (SCHMIDT, 2015, p.15)

Geralmente, os candidatos que possuem um maior número de habilidades exigidas acabam garantindo a vaga de emprego. No entanto, quando se trata de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), torna-se evidente que elas podem apresentar dificuldades em atender a muitos dos critérios estabelecidos pelas empresas.

Dessa forma, as possibilidades de inserção no mercado de trabalho tornam-se significativamente mais limitadas. No entanto, considerando os aspectos positivos e negativos, a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, destaca a necessidade de:

[...] estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência [...] o acesso: à educação e ao ensino profissionalizante; à moradia, inclusive à residência protegida; ao mercado de trabalho; à previdência social e à assistência social (BRASIL, 2015, p.1).

A preparação insuficiente das empresas para acolher e incluir pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) é um desafio destacado por Leopoldino e Coelho (2017). Muitas organizações ainda apresentam atitudes preconceituosas e estereotipadas em relação a essas pessoas, o que dificulta tanto a contratação quanto a permanência no emprego.

Carneiro (2012) aponta que a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho enfrenta obstáculos distintos quando comparada à de pessoas com deficiência física. Enquanto as adaptações no ambiente laboral podem remover barreiras físicas, indivíduos com deficiência intelectual podem necessitar de suporte para compreender e desempenhar suas funções. Essas especificidades

tornam o processo de inclusão mais complexo, o que pode explicar a baixa representatividade desse grupo no mercado de trabalho.

A discriminação e o estigma também são desafios enfrentados por pessoas autistas no ambiente corporativo. Oliveira (2013) ressalta que ainda há uma série de preconceitos e estereótipos negativos, os quais frequentemente resultam na exclusão dessas pessoas do mercado. A falta de abordagens eficazes para lidar com a inacessibilidade e as barreiras atitudinais pode prejudicar a inclusão, permanência, produtividade e desenvolvimento profissional dos indivíduos com deficiência. Quando esses aspectos são negligenciados, as consequências se refletem tanto no indivíduo quanto na organização, comprometendo a qualidade e eficiência do ambiente de trabalho, como destaca Souza (2021).

Outro ponto importante é a questão da remuneração e valorização profissional. Leopoldino e Coelho (2017) indicam que pessoas com autismo frequentemente recebem baixos salários e têm poucas oportunidades de progressão na carreira, o que afeta negativamente sua produtividade.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho enfrenta muitos desafios, sendo um deles o estigma associado à contratação. Muitas vezes, a inclusão é motivada apenas pela obrigatoriedade legal que exige que empresas com mais de 100 funcionários contratem pessoas com deficiência, conforme observam Palácios et al. (2022). No Brasil, estimativas indicam que há cerca de 2 milhões de pessoas com autismo, das quais aproximadamente 85% dos adultos com TEA estão desempregados (Palácios *et al.*, 2022).

4.1 DIFICULDADES E BARREIRAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM AUTISMO NO AMBIENTE CORPORATIVO

Pessoas com deficiência frequentemente enfrentam grandes obstáculos para se inserir no mercado de trabalho, o que motivou a criação da Lei de Cotas (Lei 8.213) em 1991, destinada a promover sua inclusão nas empresas. No caso específico das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), sua recorrente exclusão do ambiente profissional – evidenciada por dados da National Autistic Society (2016), que apontam que apenas 12% dos autistas adultos com alto grau de funcionamento estão empregados em tempo integral – levou à inclusão deste grupo na Lei de Cotas em 2012. Sendo o autismo uma condição descoberta relativamente

recente, persiste um grande desconhecimento sobre o transtorno, que costuma ser interpretado apenas com foco nas dificuldades de interação social e comunicação que afetam esses indivíduos (Amy, 1995; Yuan, 2017).

Apesar da oportunidade de redução de custos com mão de obra, muitas empresas ainda hesitam em empregar pessoas autistas. Isso se deve à relevância da socialização em diversas funções. De acordo com a reportagem da Oi Educa (2014), situações cotidianas, como o horário do almoço ou reuniões de equipe, podem representar desafios significativos para esses indivíduos, uma vez que a interação social é muitas vezes complicada para eles (Yuan, 2017).

Conforme mencionado por Solomon (2013), cada pessoa autista apresenta um conjunto único de fragilidades e habilidades, podendo ser excepcionalmente capaz em uma área e ter dificuldades em outra. John Elder Robison, um defensor do movimento de autismo e autor de "Olhe nos meus olhos", exemplifica essa realidade ao mostrar sua grande competência na elaboração de seu livro, ao mesmo tempo em que enfrenta desafios em expressar emoções humanas. Ele relata:

Eu nem entendia o que significava olhar nos olhos de alguém. E, no entanto, ficava envergonhado porque as pessoas esperavam que eu o fizesse, e eu sabia disso, mas não o fazia. Quando fiquei 12 anos mais velho, ensinei a mim mesmo a agir de modo 'normal' (Robison, 2013, p. 390).

Embora indivíduos autistas possam ter dificuldades em interações sociais, cabe à organização criar um ambiente que os faça sentir-se confortáveis e acolhidos, designando um mentor que possa apoiá-los nessa adaptação. Dessa forma, assim como John Elder, eles podem desenvolver habilidades que facilitem suas relações no ambiente de trabalho.

De acordo com Sasaki (2003, p. 27): "uma sociedade inclusiva significa a construção de uma sociedade que seja realmente para todas as pessoas, independentemente de sua cor, idade, gênero, tipo de deficiência e qualquer outro atributo pessoal".

As discussões sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não são novas, mas é evidente que ainda há um longo percurso a ser percorrido para alcançar um cenário adequado. Observa-se que os investimentos públicos direcionados ao desenvolvimento humano desses profissionais são escassos, o que afeta a inclusão plena no ambiente de trabalho das empresas contratantes, a promoção da liberdade no local de trabalho, a progressão na carreira

e a equidade salarial em comparação aos colegas sem limitações visíveis. Entretanto, discursos e iniciativas que incentivam as organizações a refletir sobre os benefícios da inclusão de pessoas com deficiência têm se fortalecido. Isso ocorre tanto pela busca por inovação quanto pela necessidade de aceitação social, levando as empresas a diversificarem seus quadros funcionais com indivíduos que contribuam para a criação de ambientes mais plurais, promovendo assim a diversidade e a inclusão (Sasaki, 2003).

De acordo com a ONU (2018), há cerca de um bilhão de pessoas com deficiência no mundo, sendo que 785 milhões estão em idade ativa; no entanto, apenas 26,9% delas estão empregadas. No Brasil, conforme observado por Leopoldino (2015), houve avanços significativos na inclusão de indivíduos autistas, tanto no ensino médio quanto nas universidades. Esses progressos são atribuídos ao aumento dos diagnósticos na infância, especialmente entre as famílias que têm condições financeiras de proporcionar acesso precoce a terapias que favorecem tanto o desenvolvimento cognitivo quanto a socialização.

Tais diagnósticos, aliados ao acesso a tratamentos adequados desde cedo, podem contribuir para a criação de programas de inclusão em algumas empresas voltados para profissionais com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Atualmente, diversas organizações reconhecem como vantajosas certas características e habilidades típicas do espectro, incluindo competências em informática, robótica, desenvolvimento de sistemas complexos e análise de dados (Basto, 2021).

A adaptação do ambiente de trabalho para receber profissionais autistas é uma necessidade importante a ser atendida. Esse ajuste é fundamental para criar os suportes materiais e psicossociais que favorecem a inclusão. Variáveis como estação de trabalho, mobiliário, iluminação e níveis de ruído podem ser modificadas, assim como a forma de comunicação e a clareza nas descrições das tarefas a serem executadas. A implementação de mentores tem se mostrado uma prática eficaz de apoio (Hedley et al., 2017; García-Villamizar; Wehman; Navarro, 2002). Para que esse processo seja bem-sucedido, é essencial contar com a colaboração de profissionais da empresa, incluindo supervisores e colegas de trabalho (Leopoldino; Coelho, 2017).

O neuropediatra Clay Brites identifica a desinformação como um dos principais obstáculos enfrentados por pessoas com transtorno do espectro autista (TEA). Ele ressalta que "a disseminação de conhecimento ajuda a reduzir

preconceitos e resistência". Brites afirma que concepções errôneas, como a ideia de que o autismo é apenas um problema emocional, ou que a solução está apenas em proporcionar carinho ou remover certos alimentos, prejudicam significativamente o entendimento do transtorno (Brites, 2002).

No contexto brasileiro, as dificuldades são acentuadas pelo preconceito e pela falta de conhecimento sobre o TEA (Minatel; Matsukura, 2015), além da precariedade da estrutura existente e das limitações nos sistemas de educação (Rodrigues; Moreira; Lerner, 2014; Neves *et al.*, 2014; Lima; Laplane, 2016), saúde (Spínola, 2014; Oliveira *et al.*, 2017) e justiça (Silveira, 2011; Spínola, 2014; Serra, 2017). A baixa taxa de autistas inseridos no mercado de trabalho e a escassez de suporte para sua inclusão ressaltam a urgência de implementar políticas específicas.

Para discutir políticas públicas voltadas à inclusão de autistas no mercado de trabalho, Leopoldino e Coelho (2017) conduziram um ensaio teórico com revisão de literatura, cujas conclusões indicam que intervenções eficazes podem ampliar significativamente as oportunidades de inclusão, especialmente por meio de políticas públicas focadas neste grupo.

A inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho deve ser encarada como um processo que envolve ações coordenadas, baseadas em políticas públicas relacionadas ao tema. Este processo deve englobar: a preparação dos indivíduos; o encaminhamento para o mercado de trabalho; as adequações necessárias no ambiente laboral; e o acompanhamento integral desde a contratação até o desenvolvimento do trabalhador no local de trabalho (Leopoldino; Coelho, 2017).

Capacitar indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) para o mercado de trabalho, visando seu sucesso e satisfação em suas funções, é uma necessidade importante (Hensel, 2017; Katz; Dejak; Gal, 2015). A inclusão de pessoas autistas no ambiente profissional não deve ser interpretada como exploração, mas sim como uma oportunidade de promover a autonomia. É fundamental que esses indivíduos tenham a chance de aplicar suas habilidades e levar uma vida plena, livre de barreiras e com qualidade (Leopoldino, 2015).

Um dos principais obstáculos enfrentados pelas pessoas com TEA é a dificuldade em conseguir um emprego e mantê-lo a médio ou longo prazo. Apesar de seu nível de escolaridade e qualificações, apenas uma pequena fração dos indivíduos com TEA está empregada. Os desafios podem incluir a falta de habilidades sociais, comportamentos repetitivos e dificuldades na comunicação não

verbal. É importante lembrar que o espectro do autismo é amplo e nem todos apresentam as mesmas características (Cone, 2018; Hensel, 2017).

De acordo com as pesquisas realizadas por Coleman e Adams (2018) sobre os desafios enfrentados por jovens com TEA ao tentar entrar no mercado de trabalho, 59% dos participantes afirmaram que a dificuldade em passar nas entrevistas é o maior desafio que enfrentam. Outros 39% mencionaram não saber qual posição solicitar, enquanto 22% relataram incertezas sobre suas preferências profissionais. Além disso, 28% indicaram a falta de transporte próprio como um obstáculo para a busca de emprego. As dificuldades em entrevistas muitas vezes se relacionam com os desafios de comunicação e sociabilidade que os adultos com TEA enfrentam.

Os desafios específicos enfrentados por adultos com TEA na busca por emprego são variados. Eles podem incluir dificuldades na compreensão de tarefas que consideram complexas, problemas de concentração, resistência a mudanças constantes em procedimentos e rotinas, além de dificuldades em lidar com situações inesperadas. Também podem ter dificuldade em administrar múltiplas tarefas, se comunicar e interagir socialmente com colegas, e gerenciar sensibilidades sensoriais no ambiente de trabalho. Se algumas dessas dificuldades forem intensas, isso pode levar à inadequação de certos tipos de trabalho para esses indivíduos. Por exemplo, muitos não se adaptam bem a funções que exigem respostas rápidas, como caixas, cozinheiros, garçons ou recepcionistas, e ambientes barulhentos, como restaurantes e fábricas, podem ser particularmente desafiadores (Baldwin; Costley; Warren, 2014).

Segundo Leopoldino (2015), a produção acadêmica brasileira sobre a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho é quase inexistente. Esta é uma questão complexa e recente, com muito desconhecimento sobre o tema, especialmente no Brasil. Embora alguns profissionais com TEA tenham o potencial para realizar diversas atividades, os gestores ainda enfrentam barreiras para explorar essas oportunidades (Bravim, 2017).

4.2 CONTRIBUIÇÕES PARA O PROCESSO DE INCLUSÃO DE AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO

A abordagem que considera o trabalhador de maneira atenta, priorizando suas características e necessidades, começou nas empresas com um foco na ergonomia, na segurança do trabalho e nas questões de qualidade de vida. No entanto, a atenção às características comportamentais de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma prática relativamente nova (Basto, 2021).

A implementação de políticas públicas para facilitar a entrada de autistas no mercado de trabalho é uma tendência global, especialmente em razão da elevada taxa de exclusão desses indivíduos em diversos países (Seaman; Cannella Malone, 2016; Smith *et al.*, 2015; Buescher *et al.*, 2014; Burgess; Cimera, 2014; Roux *et al.*, 2013; Burke *et al.*, 2010; Hendricks; Wehman, 2009). Após anos da promulgação de leis pertinentes, o Brasil reconheceu a necessidade de “promover a inserção de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, levando em conta as particularidades da deficiência” por meio da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Brasil, 2012). Contudo, a ausência de recursos e estruturas de serviços para a implementação dessas políticas limitou sua efetividade.

Considerando as políticas já adotadas e as demandas das pessoas com autismo, é possível identificar quatro grandes eixos de políticas públicas voltadas para a inclusão no mercado de trabalho: Preparação para o exercício profissional; Incentivo à contratação; Fomento à pesquisa científica; e Coleta de informações precisas sobre o tema (Leopoldino, 2015).

Para indivíduos com TEA, a inclusão no ambiente de trabalho resulta em ganhos significativos, como aumento da autonomia, melhoria na performance cognitiva, elevação da qualidade de vida, melhor situação financeira e maior aproveitamento das habilidades adquiridas em terapias e estudos (Hedley *et al.*, 2017; Leopoldino, 2015; Robertson, 2009; García Villamisar; Hughes, 2007; García-Villamisar; Wehman; Navarro, 2002).

Tais benefícios se refletem nas famílias dos autistas, que muitas vezes enfrentam estresse emocional e financeiro, além de preconceitos e isolamento social

(Obeid *et al.*, 2015; Gomes *et al.*, 2015; Mcstay *et al.*, 2014; Horlin *et al.*, 2014; Orsmond *et al.*, 2013; Divan *et al.*, 2012).

Para as empresas, há um potencial de ganho em marketing, acesso a incentivos governamentais, quando disponíveis, e a capacidade de atender a exigências legais, como cotas para deficientes, além de explorar o potencial dos autistas em funções específicas (Scott *et al.*, 2017; Leopoldino, 2015; Austin; Sonne, 2014; Rosqvist; Keisu, 2012; Robertson, 2009; Brasil, 1991).

Para aumentar a empregabilidade das pessoas com TEA, é necessário um esforço conjunto das famílias, empresas e sociedade, com orientações adequadas para criar um ambiente que favoreça a compreensão e inclusão frente aos desafios enfrentados por essas pessoas (Cone, 2018; Hensel, 2017; Leopoldino, 2015). A conscientização sobre as capacidades de trabalho desses indivíduos é crucial; eles não devem ser esquecidos pelo mercado, mas sim ter oportunidades de entrada e crescimento (Baron-Cohen, 2003; Brizea, 2019; Katz; Dejak; Gal, 2015; Mahoney, 2017; Van Wieren; Reid; McMahon, 2008). A identificação de vocações, habilidades e fortalezas antes do início de uma função pode facilitar a inserção de jovens com TEA no mercado de trabalho, permitindo uma melhor adequação de suas características ao cargo (Cone, 2018).

Ana Tersa Basto (2019) destaca que todos os gestores enfrentam desafios na gestão de pessoas, seja com um jovem aprendiz, estagiário, colaborador sem diagnóstico ou uma pessoa com TEA. O suporte de um intermediário experiente pode proporcionar maior segurança e conforto na administração, seja através de uma empresa, do departamento de Recursos Humanos ou até mesmo de um profissional da empresa que compreenda a questão. Sem esse suporte, a inclusão pode ser complicada e desafiante para todos os envolvidos.

É vital desmistificar a ideia de que o autismo é uma deficiência intelectual, esclarecendo que o Transtorno do Espectro Autista inclui síndromes como a de Asperger, frequentemente associadas a indivíduos com inteligência acima da média, capazes de realizar atividades produtivas e contribuir significativamente para o mercado de trabalho (Veras e Castro, 2021).

Becker (2019) examinou o impacto da deficiência no emprego e nos salários por hora no Brasil, utilizando dados da Pesquisa Nacional de Saúde de 2013, que distingue entre pessoas sem deficiência, pessoas com deficiência que limitam atividades e aquelas que não apresentam limitações. Os resultados revelaram que

os empregadores tendem a contratar pessoas com deficiência sem limitações para posições melhor remuneradas, desde que não haja necessidade de adaptações na infraestrutura ou na rotina de trabalho. A autora ressalta a necessidade de uma política que atenda às especificidades e níveis de comprometimento das deficiências no contexto do mercado de trabalho e da formação dessas pessoas. Assim, considerando que indivíduos com TEA podem requerer adaptações específicas em seu ambiente de trabalho — como flexibilidade de horários, prazos, materiais, vestuário, espaço físico e formas de comunicação — a pesquisa de Becker (2019) e outros estudos apontam para a urgência de melhorias nas políticas voltadas a esse contexto.

O estudo de Baldwin, Costley e Warren (2014) destaca a diversidade de ocupações exercidas por adultos com TEA, servindo como um alerta contra a estereotipagem das habilidades e interesses desse grupo. Os autores compartilham experiências de profissionais com TEA entrevistados na Austrália sobre suas vivências no mercado de trabalho. Entre os feedbacks positivos estão: “Isso me ajudou a lidar com muitas pessoas e aprendi bastante”; “Posso escolher uma formação profissional que aprimora minha compreensão sobre como os humanos pensam e agem”; “Posso me expressar através das minhas habilidades”; e “Sinto que estou conquistando algo e estou motivado, então não estou deprimido”. Por outro lado, entre as experiências negativas, destacam-se: “Não consigo aplicar meu diploma em neurociência”; “Não estou sendo remunerado de acordo com minha especialização”; “É frustrante que as pessoas me vejam apenas como uma secretária, sem reconhecer meu potencial científico”; e “Muitas das tarefas que realizo não me desafiam intelectualmente”.

É crucial intensificar os esforços direcionados aos líderes organizacionais em geral, buscando disseminar conhecimentos sobre como interagir e articular ambientes de trabalho adequados, além de normativas de comportamento e comunicação com profissionais com TEA. Ou seja, é necessário educar os empregadores sobre as dificuldades que esses indivíduos podem enfrentar ao atender a determinados padrões e auxiliar a disseminar respostas adequadas e não discriminatórias entre seus funcionários (Van Wieren; Reid; McMahon, 2008).

É sabido que esses tipos de acompanhamento nas empresas, especialmente em um país como o Brasil, não são tarefas fáceis e podem gerar custos, seja por

meio da terceirização ou pelo treinamento de colaboradores internos, que também necessitarão de capacitação sobre o tema (Basto, 2021).

A literatura demonstra, de maneira empírica, a importância da inclusão de autistas no mercado de trabalho. Além disso, evidências significativas podem ser extraídas dos relatos de indivíduos que expressam seu entusiasmo e conquistas (Aydos, 2016).

Até o presente momento, a pesquisa acadêmica sobre o mercado de trabalho para pessoas com TEA ainda é escassa, apresentando muitas lacunas a serem exploradas. Assim como no ambiente acadêmico, a sociedade está se conscientizando mais sobre a questão à medida que o acesso aos diagnósticos aumenta, resultado do maior fluxo de informações provenientes de estudos científicos, médicos e do público em geral (Basto, 2021).

4.3 O PAPEL DOS PROFISSIONAIS DE RH NA INCLUSÃO

O conceito de inclusão fundamenta-se na aceitação e valorização das diferenças individuais como atributo, no direito de pertencimento e na equiparação do valor das minorias em relação à maioria (Sanfelice; Bassani, 2020).

No âmbito organizacional, cabe às áreas de Recursos Humanos (RH) a responsabilidade de sensibilizar, preparar e sustentar as lideranças e o corpo social para a inclusão de pessoas com deficiência (Fraga *et al.*, 2022; Neves, 2020; Ferrari, 2021; Ladeia, 2010; Paniza; Moresco, 2022). Além disso, a essas áreas é atribuído o papel de idealizar e implementar políticas e práticas de gestão que promovam uma cultura de inclusão, desenvolvimento e carreira para esses grupos historicamente marginalizados (Fraga *et al.*, 2022; Neves, 2020).

Dessa forma, no cenário atual de valorização da gestão da diversidade, exige-se especial atenção das áreas de RH e de seus profissionais, que precisam estar preparados e atentos aos seus deveres e à legislação. Esse aspecto tem sido crucial para viabilizar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Bodart; Romano; Chagas, 2016; Hammes; Nuernberg, 2014; Neves, 2020).

No contexto dos processos de Recursos Humanos, observa-se a crescente necessidade de atenção a um grupo social que não percebe as mesmas oportunidades em relação aos demais no que se refere à inserção (recrutamento e seleção), à remuneração, ao desenvolvimento de carreira e à legitimidade

(participação em decisões e relevância de opinião) (Punch; Hyde; Power, 2007; Sheridan; White; Mounty, 2010).

O próprio processo de recrutamento pode constituir a primeira barreira, uma vez que, em alguns casos, essa minoria já enfrenta dificuldades desde a qualificação formal (Lunardi, 2001; Skliar, 2013; Ribeiro; Carneiro, 2009). Dados do IBGE (2019) indicam que aproximadamente 67,6% da população com deficiência possui baixa instrução ou ensino fundamental incompleto, percentual significativamente superior ao de 30,9% entre pessoas sem deficiência, o que frequentemente reforça argumentos organizacionais de que a falta de qualificação é um empecilho à contratação de pessoas com deficiência.

Hammes e Nuernberg (2014) também ilustram esse aspecto ao destacar a baixa empregabilidade de pessoas com deficiência, apontando que, por vezes, as organizações mantêm uma postura rígida em relação aos requisitos das vagas oferecidas, o que prejudica a inclusão desses profissionais.

Além disso, nota-se o despreparo de muitas áreas de Recursos Humanos, apesar de a Lei n. 13.146/2015 estabelecer normas sobre a atuação desses profissionais no processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência. A legislação prevê que a inclusão deve ser realizada em condições de igualdade, respeitando as normas trabalhistas e previdenciárias e com a garantia de acessibilidade, tecnologia assistiva e adaptações razoáveis no ambiente de trabalho. Esse processo deve ser pautado por preceitos éticos e pela combinação de método, conhecimento e sensibilidade (Bodart; Romano; Chagas, 2016; Hammes; Nuernberg, 2014).

As áreas de Recursos Humanos precisam estar preparadas para lidar com essa diversidade, utilizando métodos de recrutamento eficazes para minorias, incluindo as pessoas com deficiência. Bodart, Romano e Chagas (2016) sugerem que esses profissionais estabeleçam uma relação direta com comunidades, organizações e grupos ligados a essa população, buscando promover um recrutamento sem preconceitos ou discriminação.

O processo de seleção, por sua vez, também deve ser transparente na divulgação das vagas e dos perfis necessários (Dutra *et al.*, 2020), e deve incluir parcerias com instituições especializadas na preparação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, conforme destacam Amâncio e Mendes (2023).

Uma vez realizada a contratação, é fundamental que o RH implemente ações de integração, com ambientes de trabalho adequados e o acolhimento do colaborador com deficiência junto à equipe, promovendo um clima inclusivo e minimizando eventuais situações de discriminação (Amâncio; Mendes, 2023).

Após a inserção no ambiente organizacional, as ações de RH devem continuar oferecendo oportunidades de capacitação e desenvolvimento que envolvam tanto aspectos remuneratórios, devido à predominância de vagas de baixa qualificação e salários reduzidos, quanto possibilidades de ascensão profissional (Dutra *et al.*, 2020).

Há, nesse cenário, uma expectativa de que as áreas de Recursos Humanos assumam um papel estratégico, embora ainda se observe uma tendência de atuação tradicional (Sant'anna; Diniz; Paiva, 2018). A transformação dessa área deveria centrar-se em práticas voltadas para a sustentabilidade organizacional, como indicado por Jabbour e Santos, citados por Fraga *et al.* (2022), englobando também a gestão da diversidade.

Portanto, a atuação dos profissionais de Recursos Humanos no processo de inclusão é de extrema importância para fomentar uma cultura organizacional acolhedora e acessível para pessoas com deficiência. A responsabilidade do RH vai além da simples adequação à legislação vigente, como a Lei nº 13.146/2015, exigindo uma postura proativa na criação de um ambiente de trabalho inclusivo. As áreas de RH devem não apenas atrair, mas também apoiar esses profissionais com políticas que promovam o desenvolvimento, a ascensão na carreira e a igualdade de oportunidades. Ao integrar práticas inclusivas e sustentáveis, o RH não só contribui para a diversidade e a valorização das diferenças, mas também para o fortalecimento da responsabilidade social e da imagem institucional da organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho é um tema de crescente relevância para a promoção de uma sociedade mais justa e diversificada. Ao longo deste trabalho, foi discutida a importância de adaptar ambientes corporativos e sensibilizar a sociedade sobre as habilidades e potenciais que as pessoas com TEA podem oferecer. Embora existam legislações, como a Lei Brasileira de Inclusão e a Lei Berenice Piana, que asseguram direitos e oportunidades para pessoas com deficiência, ainda há desafios na aplicação prática desses direitos. Barreiras como a falta de informação, o preconceito e a ausência de apoio especializado limitam a participação plena dos autistas no ambiente de trabalho.

O papel dos profissionais de Recursos Humanos é essencial nesse processo, pois cabe a eles implementar políticas inclusivas e criar estratégias para um recrutamento justo e adaptado às particularidades dos candidatos com TEA. Para que a inclusão seja efetiva, é necessário um comprometimento amplo, que envolva desde gestores até a equipe de trabalho, promovendo um ambiente acolhedor e respeitoso.

Portanto, é evidente que a inserção de autistas no mercado de trabalho não beneficia apenas os indivíduos diretamente envolvidos, mas também as organizações e a sociedade como um todo. A inclusão promove um espaço onde a diversidade é valorizada, contribuindo para a construção de uma cultura organizacional mais rica e inovadora. Este trabalho espera contribuir para uma visão mais ampla e profunda da importância de se criar condições equitativas para a participação de todos, independente de suas diferenças.

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Natany Marques de. **Lei Berenice Piana e inclusão dos autistas no Brasil**. FADIVA, v. 6, 2017. Disponível em: <http://fadiva.edu.br/documentos/jusfadiva/2017/06.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2024.
- AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Lei define regras para contratação de pessoas com autismo**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1100350-lei-define-regras-para-contratacao-de-pe-soas-com-autismo>. Acesso em: 7 nov. 2024.
- AMÂNCIO, D. L. P.; MENDES, D. C. Pessoas com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 29, 2023.
- APA. AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Diagnostic and statistical manual of mental disorders**. 5th ed. Arlington: American Psychiatric Association, 2013.
- ASSIS, A. M.; FREITAS, M. N. C. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. REAd. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 20, n. 2, p. 496-528, 2014.
- AYDOS, Valéria. **A (des)construção social do diagnóstico de autismo no contexto das políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. OpenEdition Journals, v. 44, n. 1, 2019.
- AYDOS, V. **Agência e subjetivação na gestão de pessoas com deficiência: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo**. Horizontes Antropológicos, n. 46, p. 329-358, 2016.
- BARON-COHEN, Simon. **The Essential Difference: male and female brains and the truth about Autism**. 1. ed. Cambridge, MA: Basic Books, 2003.
- BASTO. **O mercado de trabalho para pessoas diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista (TEA): as práticas de gestão direcionadas a estes profissionais**. Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2021.
- BECKER, Kalinca Léia. **Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho brasileiro**. Estud. Econ., São Paulo, v. 49, n. 1, p. 39-64, mar. 2019.
- BIDART, H. T.; SANTOS, C. A. S. Autismo e mercado de trabalho: a percepção do autista sobre suas competências profissionais. **Revista Economia & Gestão**, v. 21, n. 60, p. 114-141, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2021v21n60p114-141>. Acesso em: 07 nov. 2024.
- BODART, C. N.; ROMANO, E. P.; CHAGAS, O. A. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: legislação e perspectivas de profissionais que

atuam como selecionadores, fiscalizadores e apoiadores. **Revista Foco**, Vila Velha, v. 9, n. 2, p. 197-216, ago./dez. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 07 nov. 2024.

BRASIL. **Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo – (TEA)**. Brasília, DF, 2012.

BRAVIM, Rafael Teixeira. **Contratação e retenção de profissionais com TEA: fatores contributivos e restritivos de sua incorporação às ações estratégicas de responsabilidade social corporativa**. Dissertação (mestrado), 2017.

CONE, Allen. **Hardest part of the work for autistic adults is getting a job, survey says**. UPI, [s. l.], mai. 2018. Disponível em: https://www.upi.com/Health_News/2018/05/10/Hardest-partof-work-for-autisticadults-i-s-getting-a-job-survey-says/3531525800322/. Acesso em: 07 nov. 2024.

COSTA, Marli Marlene Moraes da; FERNANDES, Paula Vanessa. Autismo, cidadania e políticas públicas: as contradições entre a igualdade formal e a igualdade material. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 13, n. 2, p. 195-229, ago. 2018.

DSM. **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais**. 5. ed. Washington, DC: American Psychiatric Association, 2014.

DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. **Inserção**. 2022. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/insercao/>. Acesso em: 07 nov. 2024.

DUTRA, F. C. M. S. *et al.* **Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência**. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, v. 28, n. 1, p. 147-163, 2020.

FRAGA, A. M. *et al.* **As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019)**. Cadernos EBAPE.BR, v. 20, n. 1, p. 1-19, 2022.

GARCÍA-VILLAMISAR, D.; WEHMAN, P.; NAVARRO, M. D. **Changes in the quality of autistic people's life that work in supported and sheltered employment. A 5-year follow-up study**. Journal of Vocational Rehabilitation, v. 17, n. 4, p. 309-312, 2002.

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

GRIMM, A. **As 16 qualidades pessoais mais valorizadas em qualquer empresa**. Disponível em: <https://example.com>. Acesso em: ago. 2015.

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

HAMMES, I. C.; NUERNBERG, A. H. **A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis:** relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 35, n. 3, p. 768-780, 2014.

HENSEL, Wendy F. People with autism spectrum disorder in the workplace: An expanding legal frontier. *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, v. 52, n. 1, p. 73–102, 2017. Disponível em: <https://harvardcrcl.org/wpcontent/uploads/sites/10/2017/02/Hensel.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2024.

HORLIN, C. *et al.* **The cost of autism spectrum disorders.** *PloS one*, v. 9, n. 9, 2014.

KANNER, Leo. Autistic disturbances of affective contact. *Nervous child*, v. 2, p. 217-250, 1943.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. *Revista Eletrônica Gestão & Sociedade*, v. 9, n. 22, p. 853-868, jan./abr. 2015.

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

LUNARDI, M. L. Inclusão/exclusão: duas faces da mesma moeda. *Revista Educação Especial*, Santa Maria, v. 18, p. 27-35, 2001.

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. **Inclusão no mercado de trabalho: lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos.** Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>. Acesso em: 07 nov. 2024.

MINATEL; MATSUKURA. Familiares de crianças e adolescentes com autismo: percepções do contexto escolar. *Revista Educação Especial*, v. 28, n. 52.

MIRANDA, A. R. A.; VICENTE, T. A. **Preconceito no setor bancário: uma análise da inserção e ascensão de pessoas com deficiência.** *Desafio Online*, v. 10, n. 2, p. 289-312, 2022.

NUSSBAUM, Martha C. **Fronteiras da justiça:** nacionalidade, pertencimento à espécie. Tradução de Susana de Castro. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2013.

OLIVEIRA, Ana Caroline. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** Dissertação (Monografia) – Faculdade Frutal-FAF, Minas Gerais, 2013. Disponível em:

<https://pt.slideshare.net/GlauciaAS/tcc-completo-erevisado-protocolar>. Acesso em: 07 nov. 2024.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Mais de 1 bilhão de pessoas no mundo vivem com algum tipo de deficiência.** ONU News, dez. 2018. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2018/12/1649881>. Acesso em: 07 nov. 2024.

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

PUNCH, R.; HYDE, M.; POWER, D. Career and workplace experiences of Australian university graduates who are deaf or hard of hearing. **Journal of Deaf Education**, Oxford, v. 12, n. 4, p. 504-517, abr. 2007.

RÁDIO SENADO. **Lei amplia acesso de pessoas com autismo ao mercado de trabalho.** Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2024/10/04/lei-amplia-acesso-de-pessoas-com-autismo-ao-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 7 nov. 2024.

SANFELICE, G. R.; Renner, J. S. **Qualidade de vida: aproximações conceituais.** In: SANFELICE, G. R.; BASSANI, P. S. (Org.). *Diversidade cultural e inclusão social*. Novo Hamburgo: Feevale, 2020.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** 5. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

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

SINGER, Judy. **Why can't you be normal for once in your life?** From a 'problem with no name' to the emergence of a new category of difference. In: CORKER, M.; FRENCH, S. (Eds.). *Disability Discourse*. Philadelphia: Open University Press, 1999.

SKLIAR, C. **Os estudos surdos na educação: problematizando a normalidade.** In: SKLIAR, C. (Org.). *A surdez: um olhar sobre as diferenças*. Porto Alegre: Mediação, 2013. p. 7-32.

SOLOMON, A. **Longe da árvore pais e filhos em busca de identidade.** 1. ed. São Paulo: Cia. das Letras, 2013.

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

STELZER, F. G. **Uma pequena história do autismo.** São Leopoldo, RS: Associação Mantenedora Pandorga, 2010.

STRAVOGIANNIS, A. L. **Autismo - integração e diversidade.** Belo Horizonte, MG: Editora Literare Books, 2021.

VAN WIEREN, Todd A.; REID, Christine A.; MCMAHON, Brian T. Workplace discrimination and autism spectrum disorders: The National EEOC Americans with disabilities act research project. **Work**, v. 31, n. 3, p. 299–308, 2008. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19029671/>. Acesso em: 15 out. 2024.

VARELLA, Drauzio. **Concentração intensa: conheça o hiperfoco e como ele pode ser regulado**. 2021. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/psiquiatria/concentracao-intensa-conheca-o-hiperfoco-ecomo-ele-pode-ser-regulado/>. Acesso em: 07 nov. 2024.

VERAS e CASTRO. **Acesso de pessoas com autismo no mercado de trabalho**. Brazilian Journal of Development, Curitiba, PR, 2021.