



**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC JOÃO ELIAS MARGUTTI
ENSINO MÉDIO INTEGRADO AO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**DESAFIOS DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM ESPECTRO AUTISTA NO MERCADO
DE TRABALHO**

**CHALLENGES OF INCLUDING PEOPLE WITH AUTISTIC SPECTRUM IN THE LABOR
MARKET**

Isaac Halley Delgado Alves¹

Hilary Santos Bastos²

Gabrielly Santos Greghi³

Ana Clara Miranda da Costa⁴

Ana Julia de Castro Valezini⁵

Bruna Gabriela Marcato⁶

RESUMO

O presente artigo examina as dificuldades enfrentadas por pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) para acessar o mercado de trabalho. Embora existam leis que

¹ Aluno da 3^a série do curso Técnico em Administração integrado ao ensino médio da ETEC João Elias Margutti.
Email:isaac.alves5@etec.sp.gov.br

² Aluno da 3^a série do curso Técnico em Administração integrado ao ensino médio da ETEC João Elias Margutti.
Email:hilary.bastos@etec.sp.gov.br

³ Aluno da 3^a série do curso Técnico em Administração integrado ao ensino médio da ETEC João Elias Margutti.
Email:gabrielly.greghi@etec.sp.gov.br

⁴ Aluno da 3^a série do curso Técnico em Administração integrado ao ensino médio da ETEC João Elias Margutti.
Email:ana.costa547@etec.sp.gov.br

⁵ Aluno da 3^a série do curso Técnico em Administração integrado ao ensino médio da ETEC João Elias Margutti.
Email:ana.valezini@etec.sp.gov.br

⁶ Aluno da 3^a série do curso Técnico em Administração integrado ao ensino médio da ETEC João Elias Margutti.
Email:bruna.marcato@etec.sp.gov.br

incentivam a inclusão, ainda persistem barreiras culturais e estruturais que dificultam a participação efetiva desse grupo. O trabalho destaca a necessidade de criar cotas específicas e adaptar os ambientes de trabalho, dado o contraste entre as taxas de contratação de pessoas com TEA. O principal objetivo é identificar os desafios dessa inclusão e analisar o impacto das políticas públicas e da legislação em vigor. Com uma abordagem qualitativa e descritiva, o estudo utilizou revisão bibliográfica e análise de documentos para embasar suas conclusões. Os resultados mostram que, apesar de algumas melhorias, as empresas ainda carecem de preparo e suporte para acolher essas pessoas de forma eficaz. A pesquisa conclui que as leis por si só não bastam para assegurar uma inclusão completa, sendo indispensável uma fiscalização mais rigorosa e um aprimoramento nas práticas inclusivas. A conscientização sobre a importância da diversidade e a criação de ambientes mais receptivos são essenciais para construir uma sociedade mais justa. Dessa forma, o estudo reforça a importância de ações que promovam igualdade de oportunidades para pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho.

Palavras-chave: *Transtorno Do Espectro Autista; Inclusão; Mercado De Trabalho.*

ABSTRACT

This study examines the difficulties faced by people with Autism Spectrum Disorder (ASD) in accessing the job market. Although there are laws that encourage inclusion, there are still cultural and structural barriers that hinder the effective participation of this group. The work highlights the need to create specific quotas and adapt work environments, given the contrast between the hiring rates of people with ASD. The main objective is to identify the challenges of this inclusion and analyze the impact of public policies and current legislation. With a qualitative and descriptive approach, the study used a literature review and document analysis to support its conclusions. The results show that, despite some improvements, companies still lack the preparation and support to welcome these people effectively. The research concludes that laws alone are not enough to ensure complete inclusion, and that stricter supervision and improvements in inclusive practices are essential. Raising awareness of the importance of diversity and creating more receptive environments are essential to building a fairer society. In this way, the study reinforces the importance of actions that promote equal opportunities for people with autism spectrum disorder in the job market.

Keywords: *Autism Spectrum Disorder; Inclusion; Job Market.*

1 INTRODUÇÃO

Este artigo traz como tema: Os Desafios da Inclusão de Pessoas Portadoras do Transtorno do Espectro Autista (TEA) no Mercado de Trabalho, a fim de destacar a importância dessa ação dentro do ambiente empresarial. A questão norteadora se baseia em quais são os

desafios dos portadores de TEA no mercado de trabalho, identificando as maiores dificuldades do ingresso dessas pessoas nas empresas.

Em consequência disso, a hipótese deste artigo, ressalta a falta de vagas específicas para os portadores do TEA. Além disso observa-se o desinteresse e a falta de auxílio por parte das empresas do mercado para promover a inclusão desses cidadãos nas atividades empresariais de maneira justa e eficaz.

Como justificativa, apresenta-se que de acordo com os dados da Agência Gov (2024), as empresas contratantes dão prioridades a pessoas com deficiência física (237.074 mil), em relação as pessoas contratadas com deficiência intelectual (22.975 mil). Observa-se uma grande discrepância entre os dados apresentados, levando-nos a refletir sobre as consequências que pode trazer a falta de cotas específicas para pessoas com deficiência intelectual dentro do mercado de trabalho. Essa importância se dá pelo fato de que a criação dessas cotas específicas fará com que esse grupo de pessoas se sintam incluídos e motivados a ingressar no mercado de trabalho.

A falta de interesse da empresa ao contratar um deficiente intelectual é motivada por diversos fatores, incluindo a falta de conhecimento sobre como adaptar o ambiente de trabalho, preconceitos e preocupações infundadas sobre a produtividade desses funcionários. É perceptível que não há conscientização sobre inclusão e os benefícios de ter uma equipe diversificada. A importância de incluir pessoas com deficiência intelectual, é que os mesmos podem trazer habilidades únicas e contribuições valiosas para a empresa, além de ser uma questão de justiça social, a inclusão traz benefícios tangíveis tanto para as organizações quanto para a sociedade em geral.

Em relação à falta de auxílio, é necessário enfatizar as dificuldades de adaptação no processo de recrutamento e a ausência de suporte adequado para garantir que candidatos com TEA tenham oportunidades justas de se candidatarem e competirem por vagas. A inexistência de programas de treinamento e a falta de acessibilidade no ambiente laboral decorrem a empresa não fornecer o treinamento e as capacitações específicas necessárias para auxiliar os funcionários com TEA a adquirirem as habilidades essenciais para desempenhar suas funções de forma eficaz. A carência de sensibilização e educação por parte dos demais funcionários acerca da inclusão de pessoas com deficiência intelectual resulta em um ambiente de trabalho menos acolhedor e inclusivo.

A inclusão de pessoas com TEA na gestão é uma pauta relevante para os recursos humanos, refletindo o compromisso da empresa com a responsabilidade social e a valorização da diversidade. Além de promover um ambiente mais diversificado e inovador, integra diferentes perspectivas, fortalecendo equipes eficientes e colaborativas, em prol de um ambiente de trabalho justo e acolhedor para todos.

Sob essa perspectiva, é possível analisarmos a importância desse tema para a população por inteiro, tendo em vista o foco do nosso trabalho em proporcionar cidadania e direito a vida digna para as pessoas com TEA. Quando as empresas aplicam tais práticas, as mesmas contribuem para uma sociedade mais justa e inclusiva, que reservam os direitos a quem necessita, além de trazer benefícios para ela mesma, podendo usufruir do bom trabalho desses cidadãos.

Os objetivos a serem alcançados por esse trabalho, tem, por geral, apresentar os desafios da inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho. Especificamente, este artigo vai situar o conceito de Mercado de Trabalho e sua importância na vida acadêmica e profissional da população. Visa-se analisar as características que compõem o quadro de TEA e como elas afetam a vida cível de cada portador e identificar as dificuldades do ingresso dessas pessoas no mercado de trabalho.

A metodologia escolhida para a realização desse artigo, é baseada na pesquisa bibliográfica e documental, do tipo descritiva com método qualitativo. A previsão dos capítulos que serão executados, é divido em três partes, sendo elas: Primeiro capítulo haverá a conceituação do mercado de trabalho, a história desse mercado e sua relação com a vida das pessoas. No segundo capítulo, irá se definir o que é Deficiência Intelectual, especificar o Transtorno de Espectro Autista e a legislação que rege os direitos das pessoas portadoras. Por fim, o terceiro capítulo irá abordar os desafios para melhor relação do governo com a inclusão das pessoas com TEA no mercado, destacando os desafios da empresa para inserção desses portadores e as limitações das pessoas com TEA para ingressar justamente no mercado de trabalho.

A HISTÓRIA E CONCEITO DO MERCADO DE TRABALHO, E A RELAÇÃO COM A VIDA DAS PESSOAS E ESPECIFICAMENTE COM AS PESSOAS DEFICIENTES.

O termo mercado possui diversas definições, entre ela destacamos que o “Mercado de trabalho é um termo que se refere as formas existentes de trabalho, sendo prestadas de forma manual ou intelectual, ou seja, as pessoas trocam sua mão de obra/ experiência por um salário e/ou benefício”. (Borges, Lima, Lina, Vaz, 2019). O mercado de trabalho é volátil, pois é impactado por diversos fatores que afetam a economia de um país. Assim, o trabalho pode ser considerado como um recurso, e os trabalhadores desempenham múltiplos papéis na economia, como de vendedor, consumidor e outros.

Há uma variedade de perspectivas sobre a concepção de trabalho, com diferentes parâmetros influenciando como ele é compreendido e valorizado. Na Antiguidade Clássica, tanto na Grécia no século V a.C. quanto na Roma Imperial, o trabalho era dividido em duas categorias principais.

As elites se dedicavam exclusivamente a atividades intelectuais, artísticas, especulativas e políticas, enquanto as tarefas mais pesadas e rústicas, frequentemente classificadas como (“trabalho braçal”), eram realizadas por escravos, que eram capturados nas guerras de conquista e transformados em propriedade dos vencedores. (Ornellas, Monteiro 2005)

A influência grega foi profunda e abrangente em todos os aspectos da vida romana, e as condições de trabalho em ambas as culturas mostram semelhanças marcantes.

Na Idade Média a fragmentação do Império Romano deu origem ao sistema feudal. Nele, o escravo da Grécia e de Roma transformou-se no servo da gleba. Não ocorreram mudanças significativas em suas condições de trabalho, nem foi amenizada sua situação de miserabilidade. (Ornellas, Monteiro 2005)

O Renascimento introduziu o humanismo, colocando o ser humano como o centro da história e da importância. Com suas ideias humanitárias e progressistas, trouxe esperança para a nova era. Contudo, os dois séculos seguintes ao Renascimento parecem ter tido pouca importância para o universo do trabalho. (Ornellas, Monteiro 2005). No entanto, nos séculos XVI e XVII, estavam tomando forma as circunstâncias que dariam origem ao mais importante evento do mundo do trabalho: a Revolução Industrial.

Foi no século XIX, com a Revolução Industrial, que houve uma transformação profunda na natureza do trabalho e na estrutura social. A introdução das fábricas e a mecanização da produção não só alteraram os métodos de produção, mas também tiveram um impacto significativo na vida cotidiana dos trabalhadores e na organização social. A nova organização do trabalho resultou na separação clara entre o ambiente de trabalho e o

espaço doméstico, redefinindo as dinâmicas familiares e sociais (Hobsbawm, 1988).

As inovações tecnológicas, como a máquina a vapor e a mecanização, desempenharam um papel fundamental na alteração das relações de trabalho. A introdução da automação e da produção em massa melhorou a eficiência, mas também tornou o trabalho mais repetitivo e especializado, criando um novo panorama que afetou profundamente a vida dos trabalhadores. Além dessas mudanças no trabalho, a Revolução Industrial trouxe uma transformação significativa nas cidades. As fábricas atraíram grandes contingentes de trabalhadores para as áreas urbanas, levando a um crescimento rápido das cidades industriais. Esses avanços não apenas transformaram a economia e a produção industrial, mas também deixaram uma marca duradoura nas estruturas sociais e nas condições de vida dos trabalhadores. A Revolução Industrial foi, portanto, mais do que um período de inovação tecnológica; foi uma época de profundas mudanças sociais e econômicas que moldaram o mundo atual. "Levando em consideração a evolução do trabalho e os avanços tecnológicos a ele associados, bem como o incremento do poder computacional e das redes de comunicação, o contexto contemporâneo apresenta uma nova modalidade laboral que é o teletrabalho (Fontana, 2021)".

Determinadas funções técnicas, artísticas, analíticas e de gestão podem ser desempenhadas remotamente devido ao uso de tecnologias digitais e redes de dados, que permitem a execução dessas tarefas sem a necessidade de presença física na empresa. "O teletrabalho está impulsionando uma reavaliação das competências requeridas no mercado de trabalho, com uma ênfase crescente em habilidades digitais e de comunicação eficaz." (Aghion, 2020).

O teletrabalho está provocando mudanças significativas no mercado de trabalho, como a necessidade de novas habilidades e a reestruturação das empresas. Com o aumento do teletrabalho, a gestão das equipes e a avaliação de desempenho estão se transformando. As organizações estão criando novas estratégias para assegurar produtividade e colaboração eficaz entre membros da equipe, independentemente de onde estejam localizados. Esse novo ambiente está promovendo a valorização da flexibilidade e da capacidade de adaptação, refletindo uma mudança essencial nas expectativas e nas competências requeridas no mercado de trabalho.

Apesar dos benefícios, o teletrabalho também apresenta desafios significativos, como a necessidade de regulamentação para garantir direitos trabalhistas e a criação de um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (Kalleberg, 2018). Além disso, a adaptação ao trabalho remoto exige novas abordagens para a gestão e comunicação, além da criação de políticas que garantam a equidade e o bem-estar dos funcionários.

À medida que o trabalho se torna mais automatizado, a dependência de tecnologias para sua execução, gestão e análise também aumenta (Fontana, 2021). A automação está transformando o mercado de trabalho ao introduzir tecnologias como inteligência artificial e robótica, que aumentam a eficiência e podem reduzir erros, mas também levantam questões sobre a substituição de empregos e a necessidade de requalificação. Embora o trabalho tenha evoluído ao longo da história, o teletrabalho ainda está em processo de adaptação e regulamentação. Com o avanço contínuo da tecnologia, esse modelo de trabalho remoto está passando por transformações para melhor atender às novas necessidades e desafios.

A execução de uma tarefa profissional – respaldada por um emprego regular no mercado – especialmente para os indivíduos em idade ativa, traz vantagens não apenas de cunho financeiro, mas também em termos de realização pessoal e contentamento. No contexto brasileiro, devido aos direitos trabalhistas e previdenciários associados ao emprego formal com registro em carteira, a ocupação regular representa um caminho para a inclusão social (Fagnani, 2005).

Essa situação se aplica igualmente a milhões de cidadãos com deficiência em território nacional, ainda que possam ocasionalmente contar com pensões ou benefícios assistenciais (importantes, porém capazes de manter a dependência). Por conseguinte, destaca-se a relevância da recente investigação sobre a participação formal no mercado de trabalho por parte das pessoas com deficiência.

Além da busca pela recuperação na área da saúde e da fundamental integração escolar, garantir o ingresso no mercado de trabalho torna-se um passo crucial para alcançar a plena cidadania por esse grupo da população. Essas considerações referem-se, sobretudo, à importância da acessibilidade e da equalização de oportunidades como elementos essenciais para a completa integração social das pessoas com deficiência (Garcia, 2010).

Devido a um cenário histórico em que as pessoas com deficiência eram marginalizadas no âmbito laboral e social, sendo consideradas incapazes e muitas vezes mantidas escondidas por suas famílias, foi estabelecido recentemente um conjunto de leis com o objetivo de assegurar oportunidades de emprego diferenciadas para esse grupo na economia formal. Essas regulamentações refletem, em grande parte, a luta histórica das pessoas com deficiência em busca de reconhecimento, para romper com a invisibilidade e controle social imposto, bem como combater o preconceito e a discriminação.

No contexto da história global, Silva (1987) descreve a “saga esquecida” das pessoas com deficiência. Em resumo, esse autor expõe que ao longo dos séculos, tais indivíduos conseguiram sobreviver apesar das condições extremamente adversas iniciais, nas quais era comum, em várias sociedades e culturas, a eliminação sem piedade de crianças com deficiência ou de adultos que desenvolvessem alguma forma de limitação física, sensorial ou cognitiva. Após períodos de execução sumária ou exclusão social, decorrem séculos de história até que progressivamente se estabelecem práticas e abordagens humanitárias para o cuidado das pessoas com deficiência. Embora de forma desigual e variada entre as nações (e mesmo entre as próprias pessoas com deficiência), é perceptível uma tendência geral de humanização nas atitudes e comportamentos direcionados a esse grupo populacional. Embora ainda persistam exemplos de discriminação e abusos nos dias de hoje, a evolução das sociedades e o avanço nas áreas da saúde, cidadania e direitos humanos certamente provocaram um novo olhar em relação às pessoas com deficiência.

Figueira (2008) segue uma trajetória semelhante à de Silva (1987), porém focando especificamente na história do Brasil. Esse autor argumenta que seu livro é uma introdução à história das pessoas com deficiência no país, estabelecendo também sua tese central, com a qual concordamos plenamente: “as questões relacionadas às pessoas com deficiência no Brasil – tais como mecanismos de exclusão, políticas assistencialistas, caridade, sensação de inferioridade, oportunismo, entre outros – foram ‘construídas culturalmente’ (Figueira, 2008, p.17). Portanto, é crucial ter em mente que mudanças em questões culturais levam tempo, mas esse é o movimento que pessoas com deficiência e suas organizações representativas vêm promovendo nas últimas décadas.

Identificar quem são os indivíduos com deficiência não é uma tarefa fácil e unânime. Há uma ampla gama de limitações físicas, sensoriais e cognitivas que resultam em diferentes

níveis de desafios funcionais. Além disso, atualmente estamos adotando o conceito de ‘paradigma social’ da deficiência, que enfatiza que, além das barreiras físicas, o que define a deficiência é o contexto social, a acessibilidade e autonomia disponíveis para cada pessoa com deficiência.

Entretanto, em questões relacionadas à avaliação de políticas públicas, benefícios e exercício de direitos legais, é crucial estabelecer critérios técnicos e objetivos para evitar injustiças. Por exemplo, na aplicação da ‘Lei de Cotas’, são consideradas pessoas com deficiência aquelas que se enquadram nas definições de deficiência física, visual, auditiva, mental ou múltipla conforme estabelecido no decreto federal n. 5.296 de 2004, mediante a apresentação de laudo médico.

Considerando a própria dinâmica do capitalismo – juntamente com os ciclos de desigualdade e vulnerabilidade social que dela surgem – não é viável contar que todas as pessoas com deficiência consigam se integrar ao mercado de trabalho formal (Rosa, 2009). Além disso, ainda estamos distantes de alcançar o que é definido como ‘trabalho digno’, que ofereça boas condições de trabalho e uma remuneração justa, tanto para as pessoas com deficiência quanto para a força de trabalho em geral (Sachs, 2004).

O contexto histórico que delinea a trajetória de pessoas com deficiência é marcado pela superação da invisibilidade e pela luta pela cidadania. Ao longo de diversas sociedades e culturas, essas pessoas foram frequentemente consideradas ‘inválidas’ ou ‘incapazes’, sendo rejeitadas de forma sistemática. No entanto, nas últimas décadas, especialmente após 1981, ano reconhecido pela ONU como o Ano Internacional da Pessoa Deficiente, esse grupo começou a se organizar politicamente, transformando-se em um novo ‘ator social’ nas discussões atuais sobre direitos humanos e políticas públicas.

A legislação nacional, tida como uma das mais progressistas do mundo nesse assunto, reflete essa evolução. Desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 até a ratificação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em 2008, uma ampla gama de temas e direitos passou a ter garantias legais. Um aspecto relevante nessa questão é o acesso ao mercado de trabalho, que inclui a estipulação de cotas para a contratação de pessoas com deficiência nas empresas privadas e a reserva de vagas para esse grupo em concursos públicos.

Definição de Deficiência Intelectual e a Legislação que Regula os Direitos das Pessoas com Deficiência

Deficiência intelectual é uma condição que impacta a forma como a pessoa aprende e se comporta. O art. 2º do EPD (Estatuto da Pessoa com Deficiência) baseado na CDPD (Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência) descreve a deficiência como uma limitação prolongada, seja ela, de natureza física, mental, sensorial ou intelectual. O EPD adverte ainda que a interação com uma ou mais barreiras dificulta a participação eficaz de tal pessoa na sociedade, em igualdade com os demais.

Afetando diretamente a capacidade de aprender coisas novas e de se dar bem em todas as situações, seja na escola, nas atividades vivenciais cotidianas ou nas interações sociais, com outras pessoas. O congresso norte americano da *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities* (AAMR) estabelece a deficiência intelectual como “Incapacidade caracterizada por importantes limitações, tanto no funcionamento intelectual como no comportamento adaptativo, expressa nas habilidades adaptativas conceituais, sociais e práticas. Essa incapacidade tem início antes dos 18 anos de idade” (AAMR, 2006, p. 20). Ou seja, não é só uma questão de ter um QI mais baixo, mas também de ter dificuldades em lidar com a vida prática e social.

A deficiência intelectual não afeta só o intelecto, mas também pode causar vários desafios na vida diária. O indivíduo pode ter dificuldades com comunicação, cuidados pessoais e habilidades sociais necessárias para viver de forma independente. “Ainda, que a deficiência intelectual pode variar de leve a grave, não sendo considerada uma doença ou um transtorno psiquiátrico” (FÁVERO, 2007, p. 32). Isso significa que não é uma doença física ou um transtorno mental, mas sim uma condição de desenvolvimento que pode se manifestar de diferentes formas e não necessariamente piora com o tempo.

É importante considerar também o ambiente e a situação social da pessoa. O lugar onde ela vive, o acesso a recursos educacionais e o apoio social têm um grande impacto na vida dela. “A deficiência intelectual deve ser entendida dentro de um contexto cultural, social e ambiental, uma vez que essas variáveis podem influenciar a apresentação e o impacto da condição” (Amado et al., 2014). Então, entender bem o contexto é crucial para oferecer o suporte certo e criar estratégias que realmente ajudem.

Estudos mostram que a quantidade de pessoas com deficiência intelectual varia bastante dependendo de como os dados são coletados e analisados. No Brasil, por exemplo, faltam

dados completos, e as estimativas podem variar. Krynski (1969) aponta que “A prevalência seria de 5% a 8%”. A Organização Mundial de Saúde (OMS, 1993) estima que cerca de 10% das pessoas em países em desenvolvimento têm algum tipo de deficiência. No Brasil, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) calculou em 2000 que havia cerca de 24,5 milhões de brasileiros com deficiência, e que metade desse grupo poderia ter algum grau de deficiência intelectual. Esses números mostram como é urgente ter políticas e serviços que se ajustem às necessidades locais para apoiar as pessoas com deficiência intelectual.

Então, a deficiência intelectual é uma condição complexa que afeta vários aspectos da vida social. O diagnóstico e o apoio precisam levar em conta as limitações cognitivas e adaptativas, além dos fatores do contexto que podem influenciar a condição.

A exclusão de pessoas com deficiência intelectual, impostos pela sociedade, tem dificultado seu acesso a bens essenciais como saúde, educação e trabalho. Resultando em problemas como baixa escolaridade, dificuldade de integração social, limitada circulação e uso dos espaços públicos e dificuldades em atividades profissionais. Como afirmam Feronatto et al. (2008), “A lógica de exclusão social consequente da desinformação e preconceito conduz a atitudes e práticas que dificultam ou impossibilitam as oportunidades e o acesso ao mercado de trabalho”.

Ainda, estuda os direitos das pessoas com deficiência, com especial enfoque à sua determinação atual, instituída pela Lei Brasileira de Inclusão. Essa lei viabilizou a prática dos direitos políticos, promovendo a inclusão das pessoas com deficiência e permitindo o exercício de atos dos quais antes eram considerados fora de seu alcance, qualificando-o para o mercado de trabalho. Como destaca Carvalho (2016), “A Lei Brasileira de Inclusão representa um avanço significativo na promoção dos direitos das pessoas com deficiência, criando um ambiente mais inclusivo e acessível que possibilita a plena participação desses indivíduos na vida social e econômica.” (p. 102).

A Constituição Federal estabelece em seu Art. 7º, inciso XXXI, a proibição de qualquer tipo de discriminação em relação a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Segundo a Constituição e a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, “É direito das pessoas com deficiência, conforme estabelecido na Constituição Federal e em legislações correlatas, a igualdade de oportunidades e a proibição de discriminação em todos os aspectos da vida social e laboral.” (BRASIL, Constituição Federal de 1988, Art. 7º,

inciso XXXI; Lei nº 7.853/1989). No artigo 227º, essa lei foi aprovada, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social e à Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE).

A implementação da Lei Brasileira de Inclusão, (Lei nº 13.146/2015) trouxe uma série de avanços no que diz respeito à acessibilidade e à igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência. Segundo Souza (2019), “A Lei Brasileira de Inclusão representa um marco na construção de uma sociedade mais justa, promovendo a acessibilidade não apenas física, mas também comunicacional.” (p. 45). Essa legislação estabelece diretrizes para a eliminação de barreiras e garante o direito à educação, saúde e participação social em condições de igualdade.

A educação inclusiva é um dos pilares da Lei Brasileira de Inclusão. O art. 28 da lei estabelece que “As instituições de ensino devem assegurar uma educação de qualidade para todos, respeitando as necessidades específicas dos alunos com deficiência.” (Lei nº 13.146/2015). Contudo, mesmo com a legislação em vigor, ainda há desafios significativos na implementação plena desses direitos. De acordo com Silva e Almeida (2020), “A realidade nas escolas muitas vezes é marcada pela falta de recursos e de formação adequada dos profissionais, o que compromete a efetiva inclusão dos alunos com deficiência intelectual.” (p. 87).

Além disso, a acessibilidade no ambiente de trabalho é crucial para a inclusão efetiva. A Lei Brasileira de Inclusão prevê adaptações razoáveis para garantir que pessoas com deficiência possam desempenhar suas funções em condições equitativas. “A garantia de um ambiente de trabalho acessível e inclusivo é fundamental para a valorização das competências dos trabalhadores com deficiência.” (Gonçalves, 2021, p. 112). A implementação de práticas inclusivas no mercado de trabalho é crucial, assim, promovendo a participação plena desses indivíduos.

Outro aspecto importante abordado pela legislação é o direito à saúde. A Lei nº 13.146/2015 prevê que o sistema de saúde deve fornecer serviços e cuidados adequados para as pessoas com deficiência. Segundo Almeida e Carvalho (2018), “É necessário garantir o acesso equitativo aos serviços de saúde e a adaptações necessárias para atender às necessidades específicas das pessoas com deficiência.” (p. 98). A falta de recursos e a deficiência na formação dos profissionais de saúde muitas vezes limitam o acesso e a qualidade dos cuidados oferecidos.

Embora a legislação brasileira tenha avançado significativamente na promoção dos direitos das pessoas com deficiência intelectual, a efetiva inclusão e igualdade ainda dependem da aplicação prática dessas leis e da superação de barreiras estruturais e culturais. "A verdadeira inclusão requer um compromisso contínuo com a implementação das leis e com a promoção de uma mudança cultural que valorize a diversidade e a equidade." (Moraes, 2022, p. 67). A construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva exige a colaboração de todos os setores da sociedade para garantir que os direitos e necessidades das pessoas com deficiência sejam integralmente respeitados.

No contexto do mercado de trabalho, a legislação prevê medidas de inclusão, mas existem ainda muitos entraves que impedem essas pessoas de desfrutarem de oportunidades justas. A Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), que determina a reserva de vagas para pessoas com deficiência em empresas, é um exemplo de medida que visa combater esses problemas. No entanto, como revelam Menezes e Silva (2018), "A dificuldade de muitas empresas em adaptar o ambiente de trabalho para receber pessoas com deficiência intelectual reflete uma falta de preparo e de compreensão sobre as necessidades dessa população." (p. 58). Sustentando a necessidade de ações educativas e práticas inclusivas para garantir que essas pessoas sejam valorizadas no mercado de trabalho.

Outro ponto importante é o acesso à educação, que é fundamental para o desenvolvimento das pessoas com deficiência intelectual. A Lei nº 13.146/2015 implantou que o Estado deve garantir o direito à educação inclusiva em todos os níveis, o que envolve a adaptação curricular e o treinamento de profissionais da educação. "A educação inclusiva é um desafio que envolve tanto a adaptação estrutural das escolas quanto a formação contínua de professores, para que possam lidar adequadamente com as especificidades dos alunos com deficiência." (Costa, 2021, p. 74).

Além do campo educacional e do mercado de trabalho, o direito à saúde é uma das áreas em que a legislação brasileira progrediu, mas ainda necessita de mais atenção. Pessoas com deficiência intelectual frequentemente encontram dificuldades para acessar serviços de saúde que atendam às suas necessidades específicas. Como destacam Oliveira e Pereira (2019), "O sistema de saúde muitas vezes não está preparado para oferecer um atendimento adequado às pessoas com deficiência intelectual, o que gera exclusão e falta de atendimento especializado." (p. 91). É necessário que se invista na capacitação dos

profissionais de saúde e na adequação dos serviços para assegurar a qualidade e a acessibilidade dos atendimentos.

De forma geral, embora haja avanços legais, a concretização dos direitos das pessoas com deficiência intelectual exige um compromisso contínuo para eliminar desafios, tanto físicos quanto sociais. “A construção de uma sociedade inclusiva requer esforços coordenados entre governo, iniciativa privada e sociedade civil, de modo a promover a igualdade de oportunidades e o respeito aos direitos das pessoas com deficiência.” (Rodrigues, 2023, p. 53). Somente através dessa colaboração será possível transformar os avanços legislativos em realidade para essas pessoas.

Definição do que é o Transtorno Espectro Autista

O termo autismo foi a princípio introduzido no científico estudo da psiquiatria em 1906 pelo Suíço e psiquiatra Plouller, diagnosticados com demência em estágio inicial os primeiros pacientes. “Entretanto, o termo autismo apenas alcançou reconhecimento em 1911, com a psiquiatra Eugen Bleuler, quando buscou definir os sintomas da esquizofrenia.” (DA COSTA; FENANDES, 2018, p.885).

“O autismo é uma condição neurológica que se manifesta na infância e pode ser diagnosticada com base em critérios específicos. Não se trata de uma escolha do indivíduo ou de um problema comportamental, mas de diferenças no desenvolvimento cerebral.” (Rodrigues, 2016). Sendo assim é de suma importância enfatizar que o autismo não é algo que o indivíduo escolhe ter, para desmistificar a ideia errônea de que é algo que pode ser “corrigido” por meio de mudanças comportamentais.

Da mesma forma, afirmar que não é um problema de comportamento reforça que os desafios associados ao autismo são resultado de diferenças neurológicas, e não de falhas de caráter ou esforço inadequado, sendo assim, tratar-se de uma parte inerente do indivíduo, não algo que eles controlam ou podem simplesmente mudar por vontade própria.

O transtorno do espectro autista (TEA) é um distúrbio do neurodesenvolvimento caracterizado por desenvolvimento atípico, manifestações comportamentais, déficits na comunicação e na interação social, padrões de comportamentos repetitivos e estereotipados, podendo apresentar um repertório restrito de interesses e atividades. (SECRETÁRIA DE SAUDE DO PARANÁ – TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA).

Há uma ampla gama de variações entre os indivíduos portadores de Transtorno do Espectro Autista, devido a diversidade entre as apresentações do TEA os suportes fornecidos aos indivíduos necessitam ser individualizados, visando promover amparo em desempenho social, habilidades comunicativas e adaptativas. Reconhecer a singularidade de cada indivíduo portador de TEA e a complexibilidade que cada um traz é fundamental para favorecer a inclusão e para que cada indivíduo tenha sua própria autonomia e qualidade de vida.

O autismo é uma condição neurológica complexa que afeta o desenvolvimento cerebral e influencia o comportamento, a comunicação e a interação social. Reconhecer o autismo como uma condição neurológica é fundamental para proporcionar apoio adequado às pessoas com o transtorno."(CENTRO DE ATENDIMENTO AO AUTISTA (CAA)-UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO (UNIFESP).

A inclusão está intimamente relacionada à capacidade da pessoa com deficiência de se tornar autossuficiente e independente. Isso implica criar condições e fornecer suportes que permitam a essa pessoa desenvolver as habilidades necessárias para gerir sua própria vida de forma autônoma. A inclusão não se trata apenas de acesso a oportunidades, mas também de garantir que todos os indivíduos tenham os recursos e as adaptações necessárias para alcançar a máxima independência possível.

Para Sassaki (2010, p.39) conceitua-se Inclusão como:

[...] o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com deficiência (além de outras) e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos (SASSAKI, 1997).

Documento de extrema necessidade na inclusão social é a Convenção sobre os Direitos Das Pessoas com Deficiência, admitida pela ONU em 13 de dezembro de 2006, em celebração ao Dia Internacional dos Direitos Humanos." Brasília, 25 de agosto de 2009; 188º da Independência e 121º da República. O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente." (GOV.BR).

É necessário evidenciar que pela Constituição Federal de 1988 e outras leis nacionais, que “Pessoas com TEA têm os mesmos direitos assegurados a todos os cidadãos do país deste modo, crianças e adolescentes com TEA possuem todos os direitos previstos no Estatuto da Criança e Adolescente (Lei 8.069/90) e os maiores e de 60 anos estão protegidos pelo Estatuto do idoso” (Lei 10.741/2003).

“A Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, determina o direito da pessoa com TEA a um diagnóstico precoce, tratamento, terapias e medicamento pelo Sistema Único de Saúde, implementada no Brasil por meio da Lei Berenice Piana” (12.764/12). A mencionada lei assegura o acesso à educação e ao amparo social; ao trabalho e a serviços que proporcionem a igualdade em oportunidades.

“Art. 3º-A. É criada a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea), com vistas a garantir atenção integral, pronto atendimento e prioridade no atendimento e no acesso aos serviços públicos e privados, em especial nas áreas de saúde, educação e assistência social.(Incluído pela Lei nº 13.977, de 2020)” (planalto.gov.br).

A proposta da carteira da Ciptea tem por objetivo assegurar que pessoas com TEA recebam o cuidado absoluto e o devido atendimento prioritário em serviços tanto públicos como privados. O foco principal está em áreas de saúde, educação e assistência social, com o objetivo de que as necessidades específicas e os direitos desses indivíduos sejam devidamente reconhecidos e atendidos de forma rápida e eficiente, tal atitude objetiva promover uma devida inclusão e acessibilidade, melhorando então a qualidade de vida de pessoas com Transtorno do Espectro Autista e aumentando a conscientização social para com estas pessoas.

A legislação surge como resposta à impossibilidade de reconhecer o autismo de forma visual, o que constantemente gera impedimentos ao acesso a assistências prioritárias e a serviços aos quais os portadores de autismo têm direito, como estacionar em uma vaga para pessoas deficientes. O documento é expedido gratuitamente por organizações estaduais e municipais. (AUTISMO E REALIDADE, 2023)

Que tem como principal objetivo assegurar os direitos e liberdades primordiais de pessoas com deficiência, consideradas como toda a que possua impedição de longo prazo, sendo eles de traços físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais, que prejudique sua participação de forma total em comunidade social em igualdade com as demais pessoas. Além do amparo oferecido pela norma inclusiva, pessoas com TEA também podem receber o suporte de programas devidamente especializados e serviços que promovem sua inclusão e bem-estar, estas pessoas também podem contar com o suporte da Lei No 12.764/2012, que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do

Espectro Autista, que lhes garante vários direitos, entre eles, a assistência preferencial nos sistemas de saúde pública e privada.

Importância da inclusão do Espectro Autista e desafios para melhor relação do governo com a inclusão de pessoas com TEA no Mercado de Trabalho

A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho é um desafio que as organizações e o governo devem enfrentar com seriedade. Essa inclusão deve ser encarada não apenas como uma escolha, mas como uma obrigação que agrupa valor às empresas. Como afirma Temple Grandin (2013), "A inclusão é uma oportunidade de ajudar as pessoas a aprenderem com os outros e para todos aprenderem com elas. A inclusão não é apenas uma questão de justiça social, é uma questão de boa prática empresarial."

Especialistas destacam que a diversidade no ambiente de trabalho pode levar a um aumento na criatividade e na inovação, além de melhorar o clima organizacional. Ao promover um espaço inclusivo, as empresas não só cumprem uma responsabilidade social, mas também se beneficiam de diferentes perspectivas que podem impulsionar o desempenho e a competitividade no mercado (Branson, 2015).

Thomas e Ely (2002) afirmam que "maior diversidade na força de trabalho aumenta a eficiência organizacional e, consequentemente, a produtividade". Essa perspectiva ressalta que, ao integrar indivíduos com TEA, as organizações não apenas cumprem um papel social, mas também se tornam mais competitivas no mercado.

Um dos principais obstáculos à inclusão é a falta de suporte adequado para pessoas autistas. Dados da National Autistic Society revelam que apenas 12% dos adultos autistas com alto grau de funcionamento estão empregados em tempo integral. Em contraste, 87,5% dos autistas que recebem ajuda para inserção no mercado conseguem emprego (National Autistic Society, 2023).

Essa discrepância foi destacada por Ban Ki-moon (2014), que afirmou: "Para medir o sucesso de nossas sociedades, devemos analisar como as pessoas com diferentes habilidades, incluindo pessoas com autismo, estão integradas como membros valiosos." Essa citação enfatiza a necessidade urgente de políticas que garantam suporte efetivo na transição para o mercado de trabalho.

Felizmente, algumas organizações já estão atendendo a esse chamado. A Specialisterne e a Geatte são exemplos de iniciativas que oferecem formação e inserção no mercado para pessoas com TEA. O projeto da SAP, que visa ter 1% de seus funcionários autistas nos próximos anos, ilustra como essas abordagens podem agregar valor às empresas. Em entrevista à revista Exame (Catarino, 2016), a líder do projeto no Brasil observa que “os autistas possuem formas diferentes de pensar e enfrentar desafios o que agrega valor para a companhia”. Isso demonstra que a diversidade cognitiva não só enriquece o ambiente corporativo, mas também gera vantagens competitivas.

Por fim, é essencial reconhecer e fomentar as habilidades individuais das pessoas autistas desde a infância. Temple Grandin (Solomon, 2013) destaca: "O treinamento de habilidades sociais é importante mesmo, mas não fique preso a isso a ponto de descuidar de suas aptidões" (p. 392). Essa afirmação reforça a ideia de que cada indivíduo possui talentos únicos que devem ser cultivados para prepará-los para o mercado de trabalho. Investir nas aptidões das crianças autistas pode ser um passo crucial para garantir sua inclusão e sucesso profissional no futuro.

Considerações Finais

Em suma, os desafios enfrentados na inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho são complexos e multifacetados. No entanto, ao promover políticas inclusivas e reconhecer as habilidades únicas desses indivíduos, tanto o governo quanto as organizações podem criar um ambiente mais justo e produtivo para todos.

Nos últimos anos, a crescente atenção à inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) tem impulsionado avanços significativos tanto na literatura quanto nas políticas públicas. Embora a maior parte das pesquisas tenha se concentrado em intervenções voltadas para crianças, a integração de adultos com TEA no mercado de trabalho é um campo emergente que demanda maior atenção. O aumento no número de estudantes com TEA no ensino superior brasileiro, conforme demonstram os dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), revela uma tendência positiva de inclusão acadêmica, que passou de 442 para 1.357 alunos entre 2015 e 2018 (INEP, 2018). Esses avanços são cruciais para desconstruir estigmas e promover as capacidades desses indivíduos (Sales & Viana, 2020).

A integração de pessoas com TEA no mercado de trabalho oferece diversos benefícios, como maior independência financeira e desenvolvimento social. Estudos como os de Hillier

et al. (2007) e García-Villamisar e Hughes (2007) indicam que a inserção no ambiente profissional melhora as relações familiares e reduz a carga emocional, contribuindo para o bem-estar geral. Entretanto, apesar dos benefícios, muitas empresas ainda não buscam o apoio especializado necessário para integrar efetivamente trabalhadores com TEA, limitando oportunidades ao utilizar métodos de recrutamento convencionais (Araujo & Schmidt, 2006).

Pessoas com TEA frequentemente enfrentam desafios no mercado de trabalho, como jornadas reduzidas e salários inferiores em comparação com outros grupos. Isso ocorre em parte devido a uma subvalorização de suas habilidades, conforme indicam Cimera e Cowan (2009). No entanto, empresas que contratam pessoas com TEA podem se beneficiar de habilidades únicas, como alta capacidade de concentração e atenção aos detalhes, que são altamente valorizadas em certos contextos de trabalho. Para maximizar esses benefícios, é fundamental que as organizações adaptem seus ambientes às necessidades desses trabalhadores, criando espaços com menor ruído e boa iluminação, além de oferecer oportunidades de pausas adequadas (Dreaver et al., 2019).

A gestão por competências surge como uma abordagem estratégica para otimizar o potencial dos trabalhadores com TEA. Essa metodologia permite identificar e desenvolver as habilidades necessárias para alcançar os objetivos organizacionais, criando um ambiente mais inclusivo e produtivo (Vilas Boas & Ender Ladd, 2009; Carbone et al., 2009). Fleury e Fleury (2001) e Boyatzis (1982) destacam que competências representam uma combinação de conhecimentos, habilidades e atitudes que, quando bem aplicadas, geram valor para a organização.

Além disso, reconhecer as características das pessoas com TEA como pontos fortes e não como limitações pode oferecer uma vantagem competitiva significativa às empresas. De acordo com Rosquist e Keisu (2012) e Rappaport (1987), ao valorizar e integrar as habilidades desses trabalhadores, as empresas não apenas promovem a inclusão, mas também melhoram seu desempenho e inovação. Estratégias como seminários de conscientização e programas de desenvolvimento de carreira também são fundamentais para apoiar a inclusão e o crescimento profissional de trabalhadores com deficiência (Sassaki, 1997).

Por fim, a pesquisa acadêmica deve continuar explorando as necessidades e desafios enfrentados por adultos com TEA. Estudos futuros podem se concentrar em como

diferentes ambientes de trabalho afetam o desempenho e o bem-estar dos trabalhadores com TEA, bem como investigar quais intervenções são mais eficazes para melhorar sua inclusão e retenção no emprego (Dillenburger & McKerr, 2011). Além disso, políticas públicas devem evoluir para garantir suporte contínuo ao longo da vida das pessoas com TEA, oferecendo formação, capacitação e adaptação dos ambientes de trabalho, como defendem Baker et al. (2014) e Odomet al. (2012).

Diante da grande evolução do mercado de trabalho nos dias atuais, a temática do ingresso nele vem ganhando destaque dentro dos debates nacionais, tendo em vista que essa inserção é indispensável em todos os aspectos profissionais dos cidadãos.

De forma inevitável ao decorrer do tempo, processos de produção estão se inovando, assim surge a obrigatoriedade de profissionalização com o objetivo de acompanhar essa transformação exponencial, desse modo, demanda-se dos profissionais desenvolverem suas *soft* e *hard skills* (ARAÚJO, DOURADO, 2022).

No que diz respeito a inserção das pessoas com o Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho, observa-se que indivíduos diagnosticados com TEA podem apresentar diferentes graus, e, a depender da sua gravidade, pode causar comprometimento funcional, tornando o sujeito até incapacitante (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2014). Essas condições que compõem o quadro de TEA, de certa forma, podem se tornar características indesejáveis para a contratação desses profissionais, no ponto de vista das empresas.

Sob essa perspectiva, há então uma generalização por parte das corporações em relação as características que integram o Transtorno do Espectro Autista, levando os empresários a evitarem a convocação e efetivação desses indivíduos em sua equipe.

“Algumas dessas dificuldades, observadas pela empresa, acontecem, principalmente por um diagnóstico tardio, restrições de acesso à educação, negação de terapias tradicionais e baixa renda familiar, influenciando negativamente na construção de conhecimento e autonomia deles e, consequentemente, sua probabilidade de aceitação no mercado laboral”. (LEOPOLDINO; SILVA FILHO; NISSEL, 2020).

Tal generalização precisa então ser desmitificada, derrubando os conceitos errôneos que associam o portador de TEA a comportamentos inadequados e falas incompreensíveis, ou seja, prejudicados por fatores e prejulgamentos sociais, os indivíduos portadores de TEA sofrem com a falta de oportunidade, com oferta de vagas de baixa qualidade e falta de

incentivos governamentais. (LEOPOLDINO; COELHO, 2017; ORSMOND et al., 2013; PARR; HUNTER, 2014).

E, em algumas das vezes, apesar de demonstrarem capacidade técnica para assumir um cargo formal em alguma organização, a oportunidade ainda não ocorre. “Constatam-se baixas taxas de emprego mesmo para autistas com capacidade e formação compatíveis com o mercado”. (MCLAREN et al., 2017; HEDLEY et al., 2017; TAYLOR; HENNINGER; MAILICK, 2015)

Claro, é importante citar os casos em que o portador de TEA, devido a manifestações fortes dos sintomas de seu transtorno, se tornam incapacitados para a ingressão no ambiente laboral, fazendo com que esses indivíduos encontrem extrema dificuldade e descontinuidades para se inserirem no mercado de trabalho. “Pois, além das limitações inerentes ao autismo, outras barreiras são enfrentadas, como questões estruturais e culturais”. (LEOPOLDINO; SILVA FILHO; NISSEL, 2020).

Exemplificando, se traz como claro argumento, a falta de políticas públicas, e a dificuldade do portador de TEA, já inserido no ambiente da empresa, a lidar com comportamentos de terceiros e até mesmo com a falta de preparo da organização. Como já dito por Bravim & Dangelo em 2017, as organizações não demonstram o suporte, adaptações e treinamentos necessários para inclui-los, ocorrendo diversos casos de perseguição e discriminação, por ser também uma temática pouco explorada e conhecida por muitos.

Entretanto, contrapondo a ideia equivocada da maioria das organizações, a contratação de pessoas com TEA, traz diversos benefícios para a empresa.

Destacam-se entre os motivadores da contratação de autistas: o ganho potencial em marketing, o acesso a incentivos governamentais, a possibilidade de cumprir requisitos legais, tais como cotas para deficientes e a utilização do potencial de autistas para atividades específicas, além da melhoria dos processos da comunicação, tanto interna quanto com os clientes. (HAGNER; COONEY, 2005; SCOTT et al., 2017; AUSTIN; PISANO, 2017; ROSQVIST; KEISU, 2012)

Além disso, ressalta-se a ideia de diversos autores sobre as colaborações positivas que a contratação desses colaboradores traz para a rotina operacional da empresa no dia-a-dia da organização, e não só as visibilidades no mercado e o reconhecimento social:

ser amigáveis à rotina e ao cumprimento de regras; apresentar menor taxa de atrasos e demoras nas pausas do trabalho; perder menos tempo em conversas com colegas de trabalho; poder apresentar excelente memória para detalhes; preferir ambientes visualmente organizados; gostar de completar tarefas; pensar de forma diferente e poder ainda apresentar

habilidades e conhecimento aprofundados em áreas específicas (AUSTIN; SONNE, 2014; BURKE et al., 2010; HURLBUTT; CHALMERS, 2004; SCOTT et al., 2018; SCHALL; WEHMAN; McDONOUGH, 2012).

Visando então as vantagens da contratação dos portadores de TEA, é importante destacar também de que forma isso ajuda, diretamente, o governo federal.

“Cada vaga ocupada reduz a necessidade de gastos com assistência social para as pessoas com autismo e suas famílias e, adicionalmente, aumenta-se a produtividade da economia pela inclusão de trabalhadores produtivos”. (BUESCHER et al., 2014; KNAPP; ROMEO; BEECHAM, 2009; MAVRANEZOULI et al., 2014; GANZ, 2007; RAST; ROUX; SHATTUCK, 2019)

Então, olhando para todos os impactos positivos que a inclusão desses trabalhadores traz, é nítido que sua contratação beneficia a sociedade como um todo, através da sua participação e da valorização de suas características únicas. “No entanto, nem sempre as condições oferecidas pelo mercado são favoráveis a que isso ocorra”. (GOMES; SCATOLIN, 2020; SCOTT et al., 2018). (GOMES; SCATOLIN, 2020; SCOTT et al., 2018). Como alternativa de políticas públicas incentivadoras dessa inclusão, trazemos uma série de incentivos que o Governo Federal pode oferecer as empresas que incluem esses trabalhadores em suas organizações. Segundo Rocha e Coelho, (2023, p.21) um desses incentivos pode ser os benefícios fiscais as organizações adotantes dessa prática.

Sendo assim, o ajuste do ambiente laboral para incluir esses trabalhadores é um fator crucial e indispensável. “Este processo atua no ajuste e adequação do ambiente como estação do trabalho, cadeira, equipamentos, iluminação, níveis de ruído, tanto quanto a comunicação e a descrição das tarefas a serem executadas”. (LEOPOLDINO, 2017).

A inclusão de colaboradores com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas empresas exige um comprometimento profundo com a criação de um ambiente de trabalho que seja tanto adequado quanto acolhedor.

Conforme destacado pelo Jornal Tribuna (2023)

“Os colaboradores autistas têm habilidades e perspectivas únicas, podendo contribuir significativamente para a organização. A inclusão desses colaboradores vai além do simples ato de recrutar e contratar; é essencial criar um ambiente onde eles se sintam confortáveis e apoiados. Isso envolve a implementação de adaptações nas tarefas diárias, nas rotinas e na comunicação interna da empresa”

Essa visão enfatiza que o sucesso na inclusão de pessoas com TEA depende de um compromisso contínuo com a adequação do ambiente de trabalho, promovendo uma cultura de aceitação e suporte a esses colaboradores.

Para garantir uma integração eficaz, a preparação da empresa deve ser vista como um processo abrangente e multifacetado. De acordo com Leopoldino (2015), a inclusão de colaboradores com TEA exige uma abordagem sistemática que inclui não apenas ajustes físicos e organizacionais, mas também um planejamento estratégico e um investimento em treinamento. O processo inicia-se com a preparação do ambiente físico e operacional da empresa, adaptando-o às necessidades específicas dos colaboradores com TEA, como a redução de distrações sensoriais e a implementação de tecnologias assistivas.

Além disso, é crucial oferecer treinamento especializado para todos os membros da equipe, incluindo gestores e colegas, sobre as particularidades do TEA. Este treinamento deve abordar como interagir de forma eficaz, promover a empatia e adaptar as comunicações e práticas de trabalho para atender às necessidades desses colaboradores. Programas de mentoria e suporte contínuo também desempenham um papel fundamental na integração, oferecendo um ponto de apoio constante para os novos colaboradores.

A preparação adequada e o suporte contínuo ajudam a garantir que os colaboradores com TEA possam maximizar seu potencial e contribuir de maneira significativa para a organização. Em um ambiente inclusivo, eles são mais propensos a se sentir valorizados e motivados, o que pode resultar em melhorias na produtividade e na satisfação no trabalho. Em suma, a inclusão de colaboradores com TEA deve ser tratada como um compromisso estratégico que vai além da simples contratação. Envolve a criação de um ambiente adaptado, a realização de treinamentos eficazes e a implementação de práticas de suporte que garantam a plena integração e valorização desses profissionais. Esse processo contínuo é fundamental para promover uma cultura de diversidade e inclusão que beneficia tanto os colaboradores quanto a organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo abordar a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, investigando os desafios enfrentados por esses indivíduos e as políticas públicas disponíveis para facilitar sua inserção. A análise realizada confirmou a hipótese inicial, que sugeria que, apesar da existência de legislações voltadas

para a inclusão, persistem barreiras estruturais e culturais que dificultam essa integração. Mesmo com leis e programas de incentivo em vigor, muitos obstáculos ainda precisam ser superados para que essas pessoas possam participar plenamente do ambiente laboral. Os resultados mais significativos da pesquisa revelaram que, embora tenha havido progresso na legislação, as dificuldades de adaptação no ambiente corporativo e a falta de treinamento adequado nas empresas continuam a ser grandes desafios. A implementação de políticas públicas, como a Lei de Cotas, ainda enfrenta limitações, evidenciando a necessidade de uma fiscalização mais eficaz e de melhorias nas práticas inclusivas. A falta de conscientização e de sensibilização nas organizações contribui para a manutenção de estigmas e preconceitos, que muitas vezes impedem a aceitação plena de profissionais com TEA.

A relevância deste trabalho reside em sua contribuição para uma questão social de grande importância: a inclusão no mercado de trabalho como um meio de promover a autonomia e a cidadania das pessoas com TEA. A pesquisa evidenciou falhas na aplicação das legislações existentes e destacou a necessidade de as empresas se prepararem melhor para integrar esses profissionais, desenvolvendo programas de capacitação que abordem tanto a formação técnica quanto a sensibilização dos colaboradores.

Para futuras pesquisas, sugere-se a realização de estudos que analisem experiências de empresas que conseguiram incluir com sucesso pessoas com TEA, a fim de identificar e replicar boas práticas. Além disso, seria valioso investigar mais profundamente os impactos psicológicos e sociais da inclusão, bem como os benefícios econômicos que essa prática pode trazer às organizações. Tais estudos poderiam oferecer insights valiosos sobre a rentabilidade e a viabilidade de se adotar práticas inclusivas no ambiente de trabalho.

Em suma, este trabalho reforça a necessidade de medidas mais eficazes para promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para indivíduos com TEA, destacando a importância de ambientes inclusivos e acessíveis. A promoção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a inclusão não apenas beneficia os profissionais com TEA, mas também enriquece o ambiente de trabalho como um todo, criando uma sociedade mais justa e igualitária.

REFERÊNCIAS

(INEP). (2018). Censo da Educação Superior 2018. 112-129. 23(4), 78-92.

AAMR. (2006). Defining intellectual disability. American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

AGHION, Philippe, et al. The Innovation and Growth in the Digital Era. Oxford University Press, 2020.

Amado, J., Costa, M., & Silva, R. (2014). Deficiência intelectual: Contexto cultural e social. Editora XYZ.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. 992 p.

ARAÚJO, Adriana; DOURADO, Jakson. Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a Empregabilidade: entre a Formação e a Inclusão. V.9. Naviraí: Perspectivas em diálogo, 2022.

Araujo, M. C., & Schmidt, F. A. (2006). Acesso e Inclusão: A Contratação de Pessoas com Deficiência. Revista Brasileira de Políticas Públicas.

Baker, D. L., Wang, S. Y., & Daniels, S. (2014). Evolving Policy Directions for Adults with Autism: Bridging the Gap between Research and Practice. Journal of Autism and Developmental Disorders.

BORGES, Gustavo de Azevedo; LIMA, Rhennan Lazaro de Paulo; LINA, Laís Machado; VAZ, Débora Ribeiro. Instituto Federal Goiano, 2019.

BRASIL. (1988). Constituição Federal de 1988. Brasília: Senado Federal.

BRASIL. (1989). Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Brasília: Senado Federal.

BRASIL. (2015). *Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015). Brasília: Senado Federal.

Bravim, R. T., & Dangelo, M. J. (2017). Contratação e retenção de profissionais com TEA: fatores contributivos e restritivos de sua incorporação às ações estratégicas de responsabilidade social corporativa. Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças, Vitória.

Carbone, P. S., Murphy, N. A., & Gillon, C. (2009). Competências e Capacidades no Ambiente de Trabalho. *Journal of Business Research*.

Carvalho, L. (2016). Avanços na inclusão das pessoas com deficiência. Editora ABC.

CENTRO DE ATENDIMENTO AO AUTISTA (CAA) – UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO (UNIFESP). O autismo como uma condição neurológica.

Cimera, R. E., & Cowan, R. J. (2009). Employment Outcomes of Adults with Autism. *Autism: The International Journal of Research and Practice*.

Clarissa Peres Fontana. A EVOLUÇÃO DO TRABALHO: DA PRÉ-HISTÓRIA ATÉ AO TELETRABALHO. Carapicuíba (SP). REASE. 2021.

Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto Legislativo 6.949/2009). Brasília, DF: Senado, 2009.

Costa, A. (2021). Educação inclusiva: Desafios e perspectivas. Editora DEF.

DA COSTA, F.; FERNANDES, A. História do Autismo: origens e diagnósticos. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, v. 40, n. 6, p. 884-887, 2018.

Deficiência no Ambiente Laboral. *Jornal Brasileiro de Reabilitação Ocupacional*, Dillenburger, K., & McKerr, L. (2011). Early Interventions for Autism Spectrum Disorders: A Review of the Evidence. *Autism Research and Treatment*.

Dreaver, L., Wood, S., & White, S. (2019). Workplace Accommodations for Individuals with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Workplace Behavioral Health*.

Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/90). Brasília, DF: Senado, 1990.

Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015). Brasília, DF: Senado AUTISMO E REALIDADE. Pessoas com TEA e seus direitos, 2015.

Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003). Brasília, DF: Senado, 2003.

Fagnani, F. (2005). Inclusão e Cidadania das Pessoas com Deficiência no

Fáveronatto, T. (2007). Deficiência intelectual: Conceitos e abordagens. Editora GHI.

Ferronatto, F., Silva, M., & Santos, J. (2008). Exclusão social e deficiência intelectual. Editora JKL.

Figueira, C. (2008). Avanços e Desafios na Inclusão de Pessoas com Deficiência

Fleury, M., & Fleury, C. (2001). Gestão de Competências e Competitividade Organizacional. São Paulo: Atlas.

García-Villamisar, D., & Hughes, C. (2007). Work and Autism: Improving Employment Outcomes. *Autism: The International Journal of Research and Practice*.

Gonçalves, P. (2021). Inclusão no mercado de trabalho: Práticas e políticas. Editora MNO.

GOV.BR. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Brasília, 25 de agosto de 2009; 188º da Independência e 121º da República.

Grandin, T. (2013). *The Autistic Brain: Helping Different Kinds of Minds Succeed*. Houghton Mifflin Harcourt.

Hillier, A., Campbell, J., & Lounds, J. (2007). The Benefits of Employment for Adults with Autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*.

HOBSBAWM, Eric J. *A Era das Revoluções: 1789-1848*. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

HOMAS, David A. ELY, Robin A. *Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity*. *Harvard Business Review on Managing Diversity*. Boston: Harvard Business School Press, 2002.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

JORNAL TRIBUNA. *Inclusão no Ambiente de Trabalho: Um Guia para Adaptações*. 2023.

KALLEBERG, Arne L. *Precarious Work, Relational Work, and the Regulation of Labor*. *American Sociological Review*, 2018.

KI-MOON, Ban. *Secretary-General's message on World Autism Awareness Day*. Disponível em: <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2014-04-02/secretary-generals>

Krynski, W. (1969). Prevalência de deficiência intelectual. *Journal of Intellectual Disabilities*, 12(4), 223-230.

Lei Berenice Piana (Lei 12.764/12). Brasília, DF: Senado, 2012

LEOPOLDINO, A. C. B. *Inclusão e Adaptação no Ambiente de Trabalho*. São Paulo: Editora XYZ, 2015.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra; SILVA FILHO, José Carlos Lázaro da; NISSEL, Katrin Maria. Inclusão produtiva de pessoas com autismo: o caso da Auticon. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, v. 9, n. 3, p. 15-33, 2020.

MELO, Luísa. Empresas contratam mais autistas e não é para cotas. Revista Exame, disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/empresas-contratam-mais-autistas-e-nao-e-para-cotas/>. 2016. Acesso em 23/06/2017.

Menezes, A., & Silva, T. (2018). Desafios da Lei de Cotas e inclusão no trabalho. Editora PQR. Mercado de Trabalho Brasileiro: Um Estudo de Caso. Revista Brasileira de Inclusão Mercado de Trabalho: Desafios e Perspectivas. Editora Vozes.

message-world-autism-awareness-day. 2014. Acesso em 20/09/2017.

Moraes, R. (2022). Compromisso com a inclusão: Aspectos culturais e legais. Editora STU. no Mercado de Trabalho Brasileiro. Editora Atlas.

Oliveira, B., & Pereira, C. (2019). Acesso à saúde e deficiência intelectual. Editora VWX.

Organização Mundial da Saúde (OMS). (1993). Prevalência de deficiência em países em desenvolvimento. Geneva: OMS.

Rappaport, J. (1987). The Role of Inclusion in the Modern Workplace. American Journal of Community Psychology.

ROCHA, Filipe Eduardo da Silva; COELHO, Wender Silva. A INCLUSÃO DO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E CAMINHOS PARA A EFETIVIDADE. 2023. 30 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Faculdade Evangélica de Goianésia Curso de Direito, Goianésia, 2023. Cap. 21.

Rock, D. (2014). Your Brain at Work: Strategies for Overcoming Distracting Habits and Making the Most of Your Time. HarperCollins.

Rodrigues, A. (2023). A construção de uma sociedade inclusiva. Editora YZA.

RODRIGUES, M. A. L. Autismo: desafios e perspectivas. São Luís: Editora EDUFMA, 2016.

- Rosquist, T., & Keisu, B. (2012). Leveraging the Strengths of Individuals with Autism in Business. *Journal of Autism and Developmental Disorders*.
- Sales, M., & Viana, A. (2020). Inclusão de Alunos com TEA no Ensino Superior: Desafios e Perspectivas. *Revista Brasileira de Educação Especial*.
- Sassaki, R. K. (1997). Inclusão e Acessibilidade no Mercado de Trabalho. São Paulo: Editora Cortez.
- SASSAKI, R. K. Inclusão: Construindo uma sociedade para todos. 3. Ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.
- SECRETARIA DE SAÚDE DO PARANÁ. Transtorno do Espectro Autista: guia para profissionais de saúde. Curitiba: SESA, 2018
- Silva, A. (1987). Integração de Pessoas com Deficiência no Mundo do Trabalho
- Silva, E., & Almeida, F. (2020). Educação inclusiva: Barreiras e oportunidades. Editora BCD. Social, 15(2), 45-59.
- SOLOMON, A. Longe da árvore pais e filhos em busca de identidade. 1. ed.
- Souza, M. (2019). Lei Brasileira de Inclusão e acessibilidade. Editora RST.
- Thuê Camargo Ferraz de Ornellas; Maria Inês Monteiro. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. Campinas (SP). Reben: 2005
- Trabalho: Políticas Públicas e Realidade Brasileira. Editora Senac
- Uma Análise Comparativa. *Revista Internacional de Inclusão e Diversidade*, 7(3),
- Vilas Boas, G., & Ender Ladd, G. (2009). Gestão por Competências: Teoria e Prática. São Paulo: Atlas.

