

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PROFESSORA MARIA CRISTINA MEDEIROS
Ensino Médio com Habilitação profissional em Técnico de
Recursos Humanos

Marcella Soares dos Santos
Maria Clara Carvalho Bianchi
Maria Fernanda Oliveira Souza
Leonardo Oliveira Moreira
Octavio de Andrade Albano Lopes

IncluiTEA

Ribeirão Pires
2025

**Marcella Soares dos Santos
Maria Clara Carvalho Bianchi
Maria Fernanda Oliveira Souza
Leonardo Oliveira Moreira
Octavio de Andrade Albano Lopes**

IncluiTEA

Trabalho sobre ABNT apresentado na ETEC Prof. Maria Cristina Medeiros, no curso Técnico em Recursos Humanos Integrado ao Ensino Médio, no componente TCC, orientado pela Prof. Eduardo Gomes Camacho.

**Ribeirão Pires
2025**

FICHA CATALOGRÁFICA
CATALOGAÇÃO CENTRALIZADA
Biblioteca da ETEC Prof.^a Maria Cristina Medeiros

I37

IncluiTEA / Leonardo Oliveira Moreira; Marcella Soares dos Santos; Maria Clara Carvalho Bianchi; Maria Fernanda Oliveira Souza; Octavio de Andrade Albano Lopes. – Ribeirão Pires (SP): ETEC MCM, 2025. Monografia. 65 fls.

Formato PDF/A. Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Trabalho de Conclusão de Curso – Centro Paula Souza, ETEC Prof.^a Maria Cristina Medeiros, Ensino Médio Integrado ao Curso Técnico em Recursos Humanos, Ribeirão Pires (SP).

Orientador (a): Prof. Me em Administração e Finanças Eduardo Gomes Camacho

Depósito: Repositório Institucional do Conhecimento do Centro Paula Souza

Modo de acesso: <http://ric.cps.sp.gov.br>

1. Autismo 2. Inclusão 3. Trabalho 4. Diversidade

I. Título II. Autores

CDD 658.3

Elaborado Por: Patricia Cordeiro da Silva Farias – CRB-8/7510

DEDICATÓRIA

Dedicamos este projeto ao professor Eduardo Gomes Camacho, ao professor Railon Moura e às nossas famílias.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos o apoio da Etec Professora Maria Cristina Medeiros, todos os equipamentos e estrutura disponibilizada.

Cada mente tem sua própria forma.
Jean-Jacques Rousseau

RESUMO

Este trabalho apresenta o projeto IncluirTEA, uma iniciativa voltada à inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho. Desenvolvido por estudantes do curso técnico de Recursos Humanos, o projeto propõe a criação de uma plataforma digital que conecta candidatos autistas a empresas inclusivas, oferecendo suporte técnico, testes comportamentais, materiais educativos e consultoria especializada. O estudo fundamenta-se em pesquisa de campo com 32 participantes, que revelou significativa ausência de políticas efetivas de inclusão, desconhecimento sobre o TEA e a necessidade de capacitação nas empresas. Por outro lado, os dados também demonstraram apoio social à causa e o reconhecimento dos benefícios da diversidade no ambiente corporativo. A metodologia incluiu pesquisa exploratória, análise SWOT, aplicação de ferramentas de gestão como o Ciclo PDCA e 5S, além de diagnóstico macroambiental. O projeto visa não apenas facilitar contratações, mas transformar a cultura organizacional, promover autonomia e estimular práticas corporativas alinhadas à equidade e à responsabilidade social.

Palavras-chave: Autismo. Inclusão. Trabalho. Diversidade. Plataforma digital.

ABSTRACT

This paper presents the INCLUITEA project, an initiative focused on the inclusion of individuals with Autism Spectrum Disorder (ASD) in the labor market. Developed by students in the Human Resources technical course, the project proposes the creation of a digital platform that connects autistic candidates with inclusive companies, offering technical support, behavioral assessments, educational materials, and specialized consultancy. The study is based on field research with 32 participants, which revealed a significant lack of effective inclusion policies, limited knowledge about ASD, and the need for corporate training. On the other hand, the data also showed strong social support for the cause and recognition of the benefits of diversity in the workplace. The methodology included exploratory research, SWOT analysis, use of management tools such as the PDCA cycle and 5S, and a macro-environmental diagnosis. The project aims not only to facilitate employment but also to transform organizational culture, promote autonomy, and encourage corporate practices aligned with equity and social responsibility.

Keywords: Autism. Inclusion. Employment. Diversity. Digital platform.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Informações dos Empreendedores Fundadores do IncluirTEA.....	16
---	----

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Organograma da Estrutura Organizacional.....	17
Figura 2: Missão, Visão e Valores	26
Figura 3: Canvas	30
Figura 4: 5S: Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu e Shitsuke.	31
Figura 5: Ciclo PDCA: Planejar, Executar, Verificar e Agir.....	33
Figura 6: Análise Macroambiental: fatores políticos, econômicos, sociais, tecnológicos, ambientais e legais.....	34
Figura 7: Análise SWOT: Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças.....	36
Figura 8: Mapa de Empatia	38
Figura 9: Gonden Circle	39

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Gráfico da Pesquisa de Campo – Pergunta 01	42
Gráfico 2: Gráfico da Pesquisa de Campo – Pergunta 02	43
Gráfico 3: Gráfico da Pesquisa de Campo – Pergunta 03	44
Gráfico 4: Gráfico da Pesquisa de Campo – Pergunta 04.....	45
Gráfico 5: Gráfico da Pesquisa de Campo – Pergunta 05	46
Gráfico 6: Gráfico da Pesquisa de Campo – Pergunta 06	47
Gráfico 7: Gráfico da Pesquisa de Campo – Pergunta 07	48

LISTA DE ABREVIações

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
AVCB	Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros
ASFL	Associação Sem Fins Lucrativos
CEBAS	Certificação de Entidade Beneficente de Assistência Social
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
CSLL	Contribuição Social sobre o Lucro Líquido
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IRPJ	Imposto de Renda Pessoa Jurídica
ISS	Imposto Sobre Serviços
JUCESP	Junta Comercial do Estado de São Paulo
LTDA	Sociedade Limitada
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OSCIP	Organização da Sociedade Civil de Interesse Público
PDCA	<i>Plan, Do, Check, Act</i> (Planejar, Fazer, Verificar, Agir)
PIS/PASEP	Programa de Integração Social / Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
TEA	Transtorno do Espectro Autista

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
1.1	Problemática	13
1.2	Justificativa.....	13
1.3	Objetivo Geral	14
1.4	Objetivos Específicos	14
1.5	Metodologia.....	14
1.6	Hipóteses	15
1.6.1	Integração Rápida e Sucesso	15
1.6.2	Dificuldades Iniciais.....	15
1.6.3	Envolvimento da Comunidade	15
2	SUMÁRIO EXECUTIVO	15
2.1	Dados dos Empreendedores.....	16
2.2	Atribuição de Cargos.....	16
2.3	Forma Jurídica	18
2.4	Regime de tributação	20
2.5	Regulamentação e estrutura legal	22
2.6	Governança e sustentabilidade.....	23
2.7	Fontes de recursos.....	24
3	ASPECTOS ESTRATÉGICOS	24
3.1	O negócio.....	25
3.2	Missão, Visão e Valores.....	25
3.3	Fatores críticos de sucesso.....	26
3.4	Riscos identificados.....	28
3.5	Ferramentas de gestão	29
3.5.1	Canva.....	30
3.5.2	5S.....	31
3.5.3	O ciclo PDCA	33
3.5.4	Análise macro ambiental	34
3.5.5	Análise SWOT.....	36
3.5.6	Mapa de empatia	37
3.5.7	Golden Circle	38

3.6	Pesquisa exploratória.....	39
4	PESQUISA DE CAMPO	42
5	CONCLUSÃO DA PESQUISA	50
5.1	Impacto econômico e social	50
5.2	Impactos econômico	51
5.3	Impactos sociais.....	52
5.4	Imersão e desenvolvimento profissional de pessoas com autismo	53
5.5	Adaptação no ambiente de trabalho	54
5.6	Suporte pós-colocação.....	54
5.7	Perspectivas futuras.....	55
5.8	Meios de capacitações.....	56
5.9	Educação continuada.....	57
5.10	Cursos profissionalizantes	57
5.11	Estágios e programas de aprendizagem.....	58
5.12	Redes de apoio e comunidade.....	59
5.13	Capacitação a instituições parceiras	60
6	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	61
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	62
	REFERÊNCIAS.....	63

1 INTRODUÇÃO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição neurológica que impacta a comunicação, interação social e comportamento, afetando milhões de pessoas no Brasil. No contexto laboral, indivíduos com TEA enfrentam barreiras como falta de acessibilidade e preconceito, o que dificulta sua inclusão no mercado de trabalho.

Este trabalho propõe a criação de um site para facilitar a integração de pessoas autistas, conectando-as a empresas inclusivas e oferecendo recursos como perfis personalizados, informações sobre acessibilidade e processos seletivos adaptados.

O estudo se baseia em pesquisas sobre inclusão digital, acessibilidade web e empregabilidade para neurodivergentes, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

1.1 Problemática

A pergunta central que o projeto busca responder é: "Quais são os principais fatores que influenciam a dificuldade da inclusão das pessoas com espectro autista no mercado de trabalho?" Essa questão é fundamental para direcionar a pesquisa e entender as diferenças do assunto.

1.2 Justificativa

O projeto IncluiTEA busca auxiliar a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho. A inclusão dessas pessoas é fundamental para garantir direitos iguais e promover a diversidade, reduzindo o preconceito e as barreiras enfrentadas por indivíduos com TEA.

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 85% dos adultos autistas estão fora do mercado de trabalho, o que evidencia a necessidade de políticas eficazes para promover sua inserção profissional (IBGE, 2022). Essa realidade se agrava pela falta de estrutura, acessibilidade e conhecimento por parte das empresas, que muitas vezes não sabem como adaptar seus ambientes para receber profissionais autistas.

A Lei nº 14.992/2023 busca justamente promover a inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho, garantindo que empresas desenvolvam medidas para

ampliar suas oportunidades e garantir ambientes inclusivos (Brasil, 2023). Essa legislação reforça a importância de práticas que valorizem a diversidade e incentivem a contratação de pessoas autistas.

Pesquisas indicam que, quando recebem apoio adequado, pessoas com TEA podem desenvolver habilidades valiosas para o mercado de trabalho. Segundo Silberman (2016), autor de *Neuro Tribes: The Legacy of Autism and the Future of Neurodiversity*, “compreender e aceitar a neurodiversidade é essencial para criar sociedades mais justas e inovadoras”.

Portanto, ao proporcionar inclusão, melhorias na estrutura organizacional, maior conhecimento sobre o transtorno e empatia dentro das empresas, é possível transformar essa realidade. Como aponta Grandin (2013) em *O Cérebro Autista*, “dar oportunidades a pessoas com TEA não é apenas uma questão de inclusão, mas também uma forma de enriquecer o ambiente de trabalho com novas perspectivas e talentos”.

1.3 Objetivo Geral

O projeto busca promover a inclusão e a empregabilidade de pessoas com autismo no mercado de trabalho, oferecendo oportunidades justas e adaptadas às suas necessidades.

1.4 Objetivos Específicos

O projeto valoriza as potencialidades de pessoas autistas no ambiente de trabalho, contribuindo para a promoção da inclusão, diversidade e produtividade nas organizações. Também incentiva a criação de políticas organizacionais inclusivas e fomenta uma rede de apoio entre autistas, familiares e profissionais. Além disso, utiliza tecnologia para facilitar a adaptação e o treinamento, garantindo mais acessibilidade e oportunidades no mercado de trabalho.

1.5 Metodologia

A metodologia adotada para o desenvolvimento do projeto INCLUITEA foi organizada em etapas sistemáticas que permitiram compreender o contexto da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, identificar

desafios e boas práticas, e, a partir disso, desenvolver uma plataforma digital acessível voltada para promover informação, apoio e oportunidades. O processo envolveu pesquisa bibliográfica, coleta de dados, planejamento, desenvolvimento técnico e validação do produto final.

1.6 Hipóteses

1.6.1 Integração Rápida e Sucesso

A empresa implementa rapidamente as adaptações necessárias e realiza treinamentos efetivos para todos os funcionários.

O projeto é considerado um sucesso, servindo de modelo para outras empresas. A empresa ganha reconhecimento por suas práticas inclusivas e pode até receber prêmios e certificações.

1.6.2 Dificuldades Iniciais

Adaptações físicas no ambiente de trabalho levam mais tempo do que o previsto para serem implementadas.

Embora existam desafios iniciais, com o tempo e a contínua educação, os funcionários começam a abraçar a iniciativa. As adaptações são concluídas e os funcionários autistas começam a se sentir mais confortáveis e produtivos.

1.6.3 Envolvimento da Comunidade

O projeto recebe apoio e interesse não só dentro das empresas, mas também da comunidade local e de outras organizações.

Parcerias são estabelecidas com ONGs e instituições educacionais, resultando em um maior suporte e recursos para o projeto. A empresa se torna um exemplo de inclusão na comunidade e outras empresas começam a adotar práticas.

2 SUMÁRIO EXECUTIVO

Segue abaixo informações sobre o sumário executivo do projeto.

2.1 Dados dos Empreendedores

Na tabela 1 constam os dados dos empreendedores fundadores do IncluiTEA que irão dar prosseguimento ao desenvolvimento do projeto.

Tabela 1: Informações dos Empreendedores Fundadores do IncluiTEA

Nome do Aluno	Data de Nascimento	Idade
Leonardo Oliveira Moreira	22/11/2007	17
Maria Fernanda Oliveira Souza	22/08/2007	17
Marcella Soares dos Santos	06/09/2007	17
Maria Clara Carvalho Bianchi	02/01/2008	17
Octavio de Andrade Albano Lopes	24/01/2008	17

Fonte: Autores, 2025.

A equipe fundadora do IncluiTEA reúne jovens empreendedores comprometidos com a inclusão social e a acessibilidade no mercado de trabalho. Cada integrante contribui com suas habilidades específicas para o desenvolvimento do projeto, garantindo uma abordagem multidisciplinar e inovadora.

Com uma estrutura organizacional bem definida e cargos estratégicos distribuídos entre os membros, o time busca não apenas a viabilidade do empreendimento, mas também seu impacto positivo na sociedade, promovendo oportunidades justas para pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA).

2.2 Atribuição de Cargos

A atribuição de cargos do IncluiTEA está dividida em 5 cargos: Diretor Geral, Diretoria de Marketing, Diretoria de Designer Gráfico, Diretoria de Finanças e Diretoria de Recursos Humanos. A Diretoria Geral é representada pela Maria Clara Carvalho Bianchi, a Diretoria de Marketing é representada pela Maria Fernanda Oliveira Souza, a Diretoria de Designer Gráfico é representada pelo Octavio de Andrade Albano Lopes, a Diretoria de Finanças representada pela Marcella Soares dos Santos, para

finalizar a Diretoria de Recursos Humanos representada por Leonardo Oliveira Moreira. Obviamente existe uma colaboração de todos os integrantes em todos os departamentos.

Figura 1: Organograma da Estrutura Organizacional



Fonte: Autores, 2025.

A estrutura organizacional do IncluiTEA foi planejada de forma estratégica para garantir a eficiência na gestão e execução das atividades. Cada diretoria possui atribuições bem definidas, permitindo uma atuação colaborativa e complementar entre os membros. A divisão de responsabilidades visa otimizar a tomada de decisões, assegurar o alinhamento com os objetivos do projeto e fortalecer a comunicação interna, garantindo que todas as áreas operem de maneira integrada para o sucesso da iniciativa.

2.3 Forma Jurídica

A empresa será estruturada como uma Associação Sem Fins Lucrativos, garantindo que todos os recursos gerados sejam reinvestidos integralmente na manutenção, aprimoramento e ampliação das atividades da plataforma.

O Código Civil Brasileiro, em seu artigo 53, define as associações como “a união de pessoas que se organizam para fins não econômicos”. Trata-se de uma pessoa jurídica de direito privado, criada por iniciativa voluntária de seus membros, cujo objetivo é promover atividades de interesse comum ou coletivo, sem distribuição de resultados financeiros entre os associados.

Nos ensinamos de Nagib Slaibi Filho (2004, p. 42):

A associação não tem fim econômico, fim este que caracteriza a sociedade, também referida no art. 44, II, mas regulada nos arts. 981 e seguintes na Parte Especial, Livro II, dedicado ao Direito de Empresa.

Na associação, dá-se aos integrantes a denominação de associados, deixando-se aos membros da sociedade a denominação de sócios.

Os associados se unem para alcançar fins culturais (como, por exemplo, Associação Musical Santa Cecília), religiosos (Ordem Terceira da Penitência), piedosos (Associação São Vicente de Paulo), científicos ou literários, esportivos (Clube de Regatas Vasco da Gama), recreativos, morais etc.

Diferentemente das fundações, que surgem a partir da destinação de um patrimônio, as associações se constituem pela vontade de pessoas, sendo essencial o elemento humano para sua existência. Essa característica reforça a natureza democrática e participativa desse tipo de entidade.

Esse modelo jurídico permite que a organização tenha um foco social e possa estabelecer parcerias estratégicas com entidades governamentais e privadas, facilitando o acesso a incentivos e financiamentos voltados à inclusão social e diversidade no mercado de trabalho.

A criação de uma associação envolve diversas etapas formais e materiais que garantem sua validade jurídica e organizacional. Inicialmente, é necessário compreender que esse processo segue uma sequência lógica, que vai desde a formação de um grupo interessado até o registro da entidade, permitindo que ela adquira personalidade jurídica e possa atuar de maneira regular.

A primeira fase consiste na formação do grupo de interesses, quando pessoas

com objetivos comuns se reúnem para discutir e planejar a criação da associação. Nesse momento, é recomendável que o grupo avalie aspectos como a finalidade e os objetivos sociais da futura entidade, a relevância social da atuação pretendida, a possível sustentabilidade financeira das atividades, a estrutura administrativa necessária e o público-alvo que será atendido. Essa etapa é estratégica, pois orienta a elaboração do estatuto social e define os princípios que irão nortear a organização.

Em seguida, passa-se à elaboração do Estatuto Social, considerado o documento central de qualquer associação. De acordo com o artigo 54 do Código Civil, o estatuto deve conter, obrigatoriamente, a denominação, sede e duração da entidade; suas finalidades; os requisitos para admissão, demissão e exclusão de associados; os direitos e deveres dos membros; as fontes de recursos; o modo de constituição e funcionamento dos órgãos deliberativos e diretivos; as condições para alterações estatutárias; e a forma de dissolução, com a definição do destino do patrimônio remanescente. Por sua importância, o estatuto deve refletir com clareza a realidade e os objetivos da associação, garantindo segurança jurídica e evitando conflitos internos.

A terceira etapa corresponde à assembleia de constituição, momento em que os interessados se reúnem formalmente para aprovar o estatuto social e dar início oficial à criação da associação. Durante a assembleia, os participantes devem eleger a mesa diretora dos trabalhos, aprovar o texto do estatuto, eleger a primeira diretoria e o conselho fiscal (quando houver) e formalizar a criação da entidade. A ata dessa assembleia deve ser assinada por todos os presentes e conter, em anexo, o estatuto aprovado, servindo como documento oficial para os registros posteriores.

Por fim, para adquirir personalidade jurídica, a associação deve realizar o registro no Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas do município onde estará sediada. Para o registro, são exigidos documentos como o requerimento ao cartório, duas vias do estatuto social, duas vias da ata de constituição, a relação dos fundadores, documentos dos dirigentes e o comprovante de endereço da entidade. Somente após o registro cartorial é que a associação passa a existir oficialmente, podendo adquirir direitos, assumir obrigações, firmar contratos e atuar legalmente perante terceiros.

2.4 Regime de tributação

Como o projeto IncluirTEA é concebido como uma associação sem fins lucrativos, sua forma de tributação difere das empresas tradicionais.

As associações sem fins lucrativos, embora não tenham como objetivo a geração e distribuição de lucro entre seus membros, estão sujeitas a um conjunto de normas tributárias específicas que variam conforme a natureza das atividades que desenvolvem. No Brasil, o tratamento tributário dessas organizações parte do princípio de que toda pessoa jurídica é, em regra, contribuinte em potencial, sendo as imunidades e isenções exceções previstas constitucional ou legalmente.

A Constituição Federal de 1988 estabelece que é vedado aos entes federativos instituir impostos sobre determinadas entidades e suas atividades, dispondo no art. 150, inciso VI, alínea “c”, que é proibido taxar “patrimônio, renda ou serviços dos templos de qualquer culto”.

O §4º do mesmo artigo complementa afirmando que “as vedações expressas no inciso VI, alínea ‘c’, compreendem somente o patrimônio, a renda e os serviços relacionados com as finalidades essenciais das entidades nelas mencionadas” (BRASIL, 1988). Ainda que originalmente direcionado aos templos, esse dispositivo serviu de base para o entendimento ampliado que abrange entidades associativas de caráter assistencial, educacional ou social, desde que não distribuam resultados e apliquem seus recursos integralmente no cumprimento de suas finalidades essenciais.

No âmbito dos tributos federais, as associações podem ser beneficiadas com isenções importantes, especialmente quanto ao Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ). A Lei nº 9.532/1997 estabelece, em seu art. 15, que “as instituições de caráter filantrópico, recreativo, cultural e científico e as associações civis sem fins lucrativos estão isentas do imposto de renda, desde que atendidos os requisitos previstos nesta Lei”.

Isso implica que a entidade deve manter escrituração regular, não distribuir resultados, aplicar seus recursos no território nacional e destinar seu patrimônio, em caso de dissolução, a outra organização congênere. O mesmo diploma legal prevê, no art. 12, §2º, que “as entidades isentas do imposto de renda ficam isentas da contribuição social sobre o lucro líquido”, demonstrando a interdependência entre os critérios de isenção de IRPJ e CSLL.

Além disso, o regime de PIS e COFINS também contempla um tratamento diferenciado às associações. A Medida Provisória nº 2.158-35/2001 determina, em seu art. 14, que “as receitas das entidades sem fins lucrativos não sujeitas à apuração da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido são isentas da Contribuição para o PIS/PASEP e da COFINS, desde que vinculadas às suas finalidades essenciais”. Assim, receitas típicas dessas entidades, como contribuições dos associados, mensalidades, doações e subvenções, não sofrem a incidência desses tributos. Entretanto, quando a associação realiza atividades comerciais ou presta serviços remunerados, pode haver tributação normal das receitas correspondentes.

Já no âmbito municipal, o ISS pode incidir quando a associação presta algum dos serviços listados na Lei Complementar nº 116/2003, cujo art. 1º determina que o imposto atinge “a prestação de serviços constantes da lista anexa, ainda que esses não se constituam como atividade preponderante do prestador”. Assim, mesmo uma atividade secundária pode gerar obrigações tributárias. Em relação ao IPTU e ao ITBI, a Constituição prevê imunidade quando os bens imóveis e suas operações estão diretamente vinculados às finalidades essenciais da entidade.

Outro aspecto relevante da tributação das associações diz respeito às certificações especiais, como a Certificação de Entidade Beneficente de Assistência Social (CEBAS). A Lei nº 12.101/2009 afirma em seu art. 29 que “a certificação de entidade beneficente de assistência social será concedida à pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, que preste serviços nas áreas de assistência social, saúde ou educação”. Esse certificado concede benefícios tributários significativos, como a isenção das contribuições previdenciárias patronais, desde que atendidos rígidos requisitos legais e de fiscalização.

Dessa forma, percebe-se que o regime tributário das associações no Brasil é complexo e multifacetado, combinando normas constitucionais, leis federais, regulamentos estaduais e legislações municipais. Para que possam usufruir dos benefícios fiscais disponíveis, é indispensável que mantenham a transparência administrativa, a escrituração contábil regular e a aplicação dos recursos dentro de suas finalidades essenciais.

O desconhecimento dessas exigências pode acarretar perda de isenções, autuações fiscais e obrigações financeiras inesperadas. Em contrapartida, o pleno entendimento do sistema tributário pode fortalecer a sustentabilidade institucional e ampliar o impacto social das ações desenvolvidas pela associação.

2.5 Regulamentação e estrutura legal

A estrutura jurídica de uma associação constitui um elemento central para a formalização de sua atuação social e para a obtenção de benefícios institucionais e fiscais.

A certificação de Entidade Beneficente de Assistência Social (CEBAS), por exemplo, representa um mecanismo legal de grande relevância, pois confere à associação isenção de tributos federais, incluindo a Cofins e a CSLL, ao mesmo tempo em que legitima sua atuação perante órgãos de controle e investidores sociais.

Tal certificação exige que a entidade demonstre cumprimento rigoroso das exigências legais relativas à destinação de recursos, à transparência contábil e à finalidade social, consolidando sua credibilidade e promovendo segurança jurídica tanto interna quanto externamente.

Segundo, Ingo Sarlet:

A segurança jurídica, na sua dimensão objetiva, exige um patamar mínimo de continuidade do (e, no nosso sentir, também no) Direito, ao passo que, na perspectiva subjetiva, significa a proteção da confiança do cidadão nesta continuidade da ordem jurídica no sentido de uma segurança individual das suas próprias posições jurídicas.

De maneira complementar, o registro como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) funciona como um instrumento estratégico que permite à associação estabelecer convênios e parcerias formais com o poder público e empresas privadas, expandindo fontes de financiamento e garantindo maior visibilidade institucional.

Este enquadramento jurídico não apenas reforça a governança da entidade, mas também amplia o escopo de atuação em programas sociais, culturais ou educacionais, criando oportunidades de captação de recursos em múltiplas frentes. Ademais, as associações podem se beneficiar de mecanismos de fomento à doação privada, incluindo incentivos fiscais previstos em legislações específicas, como a Lei de Incentivo à Cultura e a Lei do Bem.

Xxxxx

Estes dispositivos permitem que empresas e indivíduos apoiem financeiramente a entidade, com deduções legais sobre os valores investidos,

configurando um ambiente favorável à sustentabilidade financeira e ao fortalecimento da missão social da associação. Dessa forma, a combinação entre certificações legais e instrumentos de incentivo fiscal não apenas viabiliza a continuidade das atividades, mas também consolida a associação como um ator legítimo e estratégico no contexto do Terceiro Setor.

2.6 Governança e sustentabilidade

A governança da associação será estruturada com base em princípios de transparência, participação coletiva e responsabilidade social, garantindo que todas as decisões estratégicas e operacionais estejam alinhadas aos valores institucionais e às necessidades do público atendido.

A transparência será assegurada por meio da prestação de contas periódica, da divulgação de relatórios financeiros e de atividades, bem como da manutenção de canais de comunicação abertos com associados, parceiros e sociedade em geral. A participação coletiva será promovida pela inclusão dos associados e *stakeholders* nos processos decisórios, assegurando que diferentes perspectivas e experiências contribuam para a construção de políticas e práticas organizacionais mais efetivas. A responsabilidade social, por sua vez, se refletirá na priorização de iniciativas que promovam impactos positivos na comunidade, especialmente voltadas à inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho.

A sustentabilidade financeira da associação será alcançada por meio da diversificação das fontes de receita, minimizando riscos e garantindo maior estabilidade institucional. Entre essas fontes, destacam-se as doações e patrocínios provenientes de empresas, fundações e indivíduos, interessados em apoiar iniciativas de inclusão social e corporativa, reconhecendo o valor estratégico de investir em projetos que promovam diversidade e equidade.

Além disso, a entidade buscará captar recursos por meio de editais e subvenções, tanto públicos quanto privados, destinados a projetos sociais, culturais e de inovação, ampliando a capacidade de execução e a abrangência das ações. A oferta de serviços personalizados, como consultorias, treinamentos e capacitações para empresas interessadas em desenvolver ambientes mais inclusivos para pessoas com autismo, representará outra fonte significativa de receita, ao mesmo tempo em que cumpre uma função educativa e de transformação social.

A combinação desses fatores – governança sólida, diversificação de receitas e enfoque em impacto social – permitirá à associação assegurar sua longevidade e evolução contínua, consolidando uma atuação sustentável e resiliente no tempo. Essa estrutura estratégica possibilitará não apenas a manutenção das atividades, mas também a expansão de projetos inovadores, fortalecendo a rede de parcerias e aumentando a capacidade de influenciar positivamente a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho.

Dessa forma, a entidade se configura como um agente de transformação social, capaz de articular recursos, conhecimentos e práticas que promovam equidade, acessibilidade e oportunidades de desenvolvimento profissional para um público historicamente marginalizado.

2.7 Fontes de recursos

Para garantir a sustentabilidade e o crescimento da plataforma de inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho, a associação contará com diversas fontes de recursos, combinando financiamento externo, parcerias estratégicas e serviços próprios. As doações individuais são uma importante fonte de apoio, permitindo que pessoas físicas contribuam financeiramente para a manutenção e expansão do projeto. Para engajar a sociedade na causa, campanhas de arrecadação serão promovidas regularmente.

Além disso, os patrocínios empresariais desempenharam um papel essencial, possibilitando parcerias com empresas que desejam investir em inclusão social e diversidade no mercado de trabalho. Em contrapartida, a associação oferecerá visibilidade e certificação às empresas que apoiarem a iniciativa. Outro importante meio de captação de recursos será o apoio de fundações e ONGs internacionais, que poderão fornecer subsídios financeiros para fortalecer o impacto do projeto e ampliar suas ações voltadas à acessibilidade e empregabilidade.

3 ASPECTOS ESTRATÉGICOS

A seguir, apresentamos os aspectos estratégicos do IncluirTEA:

3.1 O negócio

O InluiuTEA tem como objetivo se destacar como uma plataforma pioneira na inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho. Por meio de um site intuitivo e acessível, o projeto oferece suporte tanto para candidatos autistas quanto para empresas que desejam tornar seus ambientes mais inclusivos.

A plataforma proporciona consultorias especializadas, materiais educativos e um sistema de conexão entre talentos autistas e oportunidades profissionais alinhadas às suas habilidades e preferências. Mais do que apenas facilitar o ingresso no mercado de trabalho, o InluiuTEA busca transformar a experiência profissional dessas pessoas, promovendo autonomia, valorização e respeito à neurodiversidade.

Além disso, o projeto reforça a importância da inclusão com um compromisso ético e social, incentivando práticas que beneficiem tanto os profissionais autistas quanto as empresas e a sociedade como um todo. O foco não está apenas em empregar, mas em construir um mercado de trabalho mais acessível e acolhedor, no qual a diversidade seja reconhecida como um diferencial positivo.

Dessa forma, o InluiuTEA se propõe a ser mais do que um site de oportunidades: é um movimento para mudar a forma como a sociedade encara a inclusão no ambiente profissional, garantindo que talentos autistas tenham as mesmas chances de crescimento e sucesso que qualquer outro profissional.

3.2 Missão, Visão e Valores

O InluiuTEA foi criado com o propósito de promover a inclusão e a valorização das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, oferecendo suporte para que possam desenvolver suas habilidades e alcançar seu potencial profissional. Para garantir que sua atuação seja coerente e eficaz, o projeto se fundamenta em princípios que orientam suas ações e decisões.

A seguir, são apresentados a missão, visão e valores que refletem o compromisso do InluiuTEA com a construção de um ambiente mais acessível, igualitário e sensível às necessidades da neurodiversidade.

- **MISSÃO:** A missão do InluiuTEA é auxiliar as pessoas que fazem parte do espectro autista ingressarem no mercado de trabalho.
- **VISÃO:** Alcançar mundialmente o reconhecimento para que todas as pessoas

do espectro autista do mundo inteiro entrem no seu trabalho dos sonhos, com as nossas dicas.

- **VALORES:** Acessibilidade, Respeito à individualidade, Igualdade de oportunidades, Flexibilidade, Sensibilização e educação.

Figura 2: Missão, Visão e Valores



Fonte: Autores, 2025

3.3 Fatores críticos de sucesso

Os fatores críticos de sucesso representam elementos essenciais que o IncluirTEA deve gerir com eficácia para alcançar seus objetivos, ampliar seu impacto social e garantir um crescimento sustentável ao longo do tempo. Esses fatores constituem a base para que o projeto se consolide como uma referência nacional na promoção da inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho, fortalecendo sua credibilidade perante candidatos, empresas e instituições parceiras.

Um dos pilares fundamentais é a acessibilidade e usabilidade da plataforma. O site do IncluirTEA precisa ser intuitivo, funcional e adaptado às necessidades específicas do público autista, oferecendo uma experiência de navegação clara, organizada e livre de barreiras sensoriais ou cognitivas. Uma interface acessível não apenas facilita o uso, mas também comunica o compromisso do projeto com práticas

realmente inclusivas.

Outro ponto central é a qualidade do suporte e consultoria oferecidos. Garantir orientação adequada tanto para pessoas autistas quanto para empresas é fundamental para construir ambientes de trabalho saudáveis, produtivos e preparados para receber profissionais neurodivergentes. Isso inclui desde capacitação e mentoria personalizada até o apoio durante processos seletivos e adaptação no ambiente corporativo.

A educação e sensibilização também constituem um fator crítico. A promoção de treinamentos, palestras e materiais educativos sobre neurodiversidade é essencial para desconstruir preconceitos, reduzir barreiras culturais e ampliar o entendimento sobre as potencialidades e necessidades do público autista. Quanto maior o conhecimento, maior a probabilidade de práticas de inclusão efetivas e duradouras.

Para ampliar seu alcance, o IncluiTEA deve investir em estratégias de divulgação e engajamento, utilizando marketing digital, redes sociais e parcerias estratégicas para conectar profissionais autistas a oportunidades reais. Uma comunicação consistente e bem direcionada contribui para fortalecer a marca e aumentar a visibilidade do projeto.

A formação de parcerias com empresas e instituições é igualmente importante. Estabelecer alianças com organizações comprometidas com a inclusão garante um fluxo contínuo de vagas acessíveis e cria oportunidades para desenvolver iniciativas conjuntas, potencializando o impacto social do IncluiTEA.

Outro elemento indispensável é a conformidade legal e ética. Todas as práticas do projeto devem estar alinhadas às legislações trabalhistas, às normas de acessibilidade e aos princípios éticos que asseguram transparência e respeito aos direitos das pessoas autistas. Essa conformidade fortalece a confiança no projeto e protege tanto candidatos quanto empresas.

Por fim, a sustentabilidade e o crescimento representam um eixo estruturante para a continuidade do IncluiTEA. Desenvolver um modelo de funcionamento sólido, capaz de suportar expansão e inovação, é essencial para que cada vez mais pessoas autistas possam ingressar e se desenvolver no mercado de trabalho.

A gestão eficiente desses fatores é decisiva para que o IncluiTEA não apenas cumpra sua missão social, mas se torne um agente transformador, promovendo mudanças concretas e duradouras na inclusão profissional de pessoas autistas e contribuindo para um mercado de trabalho mais diverso, acolhedor e equitativo.

3.4 Riscos identificados

A identificação de riscos é uma etapa crucial para compreender os desafios que podem impactar tanto a operação quanto a reputação e o sucesso do projeto InluiTEA. Ao atuar na inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho, surgem diversos riscos que necessitam ser gerenciados de forma estratégica e contínua. Dentre os principais riscos identificados, destaca-se a baixa adesão de empresas, que pode ocorrer devido à resistência à contratação de pessoas autistas, seja por desconhecimento, preconceito ou pela falta de preparação das empresas para adaptar seus processos. Para mitigar esse risco, é imprescindível implementar estratégias de conscientização, além de promover treinamentos direcionados às empresas, para reduzir barreiras e promover a inclusão. Outro desafio significativo é a dificuldade na captação de talentos autistas. Nem todas as pessoas dentro do espectro autista estão ativamente buscando emprego, ou se sentem confortáveis com os processos seletivos tradicionais, o que pode dificultar a atração de candidatos. Para enfrentar essa questão, o site e as ferramentas de recrutamento devem ser acessíveis, e as estratégias de engajamento precisam ser cuidadosamente desenhadas para alcançar de forma eficaz os talentos autistas.

Além disso, desafios na comunicação e marketing também representam um risco relevante para o projeto. A maneira como o InluiTEA se comunica pode impactar diretamente sua credibilidade e seu sucesso, pois estratégias mal planejadas podem gerar interpretações equivocadas sobre o projeto, prejudicando sua aceitação no mercado. A sustentabilidade financeira é outro risco importante. Para garantir a continuidade e a expansão do projeto, será essencial desenvolver um modelo financeiro sustentável, que pode incluir parcerias estratégicas, patrocínios e outras fontes de receita. Também não podemos negligenciar os aspectos legais e regulatórios. É fundamental que todas as práticas do InluiTEA estejam alinhadas às legislações trabalhistas e de acessibilidade, garantindo que o projeto e as empresas parceiras estejam protegidos juridicamente. Por fim, a resistência à mudança dentro das empresas pode ser um obstáculo para a adaptação de seus processos internos a um ambiente mais inclusivo. Para superar essa resistência, será necessário oferecer suporte contínuo, incluindo consultoria especializada, a fim de garantir que a transição

para a inclusão seja eficaz e sustentável a longo prazo.

Portanto, a gestão desses riscos de forma proativa e estratégica será essencial para o sucesso do IncluirTEA e para garantir que o projeto alcance seus objetivos de inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho.

A identificação e gestão proativa desses riscos são fundamentais para o sucesso do IncluirTEA. Implementar estratégias de mitigação e um plano de contingência ajudará a garantir que o projeto alcance seus objetivos e gere impacto positivo na inclusão profissional de pessoas autistas.

3.5 Ferramentas de gestão

As ferramentas de controle de qualidade desempenham um papel fundamental para assegurar que o IncluirTEA ofereça um serviço eficiente, acessível e verdadeiramente alinhado às necessidades das pessoas autistas e das empresas parceiras. Por meio dessas ferramentas, torna-se possível identificar oportunidades de melhoria, monitorar o funcionamento da plataforma e avaliar continuamente a satisfação dos usuários, garantindo que o projeto se desenvolva com excelência e alcance seus objetivos de forma consistente. Entre as principais ferramentas adotadas, destaca-se o feedback dos usuários, obtido por meio da coleta contínua de opiniões e sugestões tanto de candidatos autistas quanto das empresas, possibilitando ajustes precisos e aprimoramentos constantes na experiência oferecida.

Outro elemento essencial é o monitoramento da usabilidade do site, realizado por meio de testes periódicos que asseguram que a plataforma se mantenha intuitiva, acessível e livre de barreiras que possam comprometer a navegação, especialmente para usuários autistas. A utilização de indicadores de desempenho também é uma prática central, permitindo o acompanhamento de métricas como número de candidatos cadastrados, quantidade de empresas participantes, taxa de empregabilidade e tempo médio de recolocação profissional — informações indispensáveis para orientar decisões estratégicas. Além disso, o projeto se beneficia de treinamento e capacitação contínua, garantindo que o conteúdo educacional destinado a empresas e candidatos seja constantemente atualizado e permaneça relevante no contexto da inclusão profissional.

A auditoria de acessibilidade constitui mais uma ferramenta crítica, assegurando que o site e todos os materiais do IncluirTEA atendam às diretrizes de

acessibilidade digital, promovendo uma experiência verdadeiramente inclusiva para todos os usuários. Complementando esse conjunto, o sistema de suporte e acompanhamento oferece canais de atendimento dedicados a orientar empresas e candidatos, auxiliando na resolução de dúvidas, dificuldades e ajustes necessários durante o processo seletivo e de adaptação ao ambiente de trabalho.

O uso integrado dessas ferramentas permitirá ao IncluirTEA manter um elevado padrão de qualidade, fortalecer sua credibilidade e promover um impacto positivo e duradouro no mercado de trabalho, garantindo uma inclusão real, efetiva e transformadora.

3.5.1 Canva

O Canvas de Negócios é uma ferramenta visual que organiza, de forma simples e estratégica, os principais elementos que compõem um projeto ou empreendimento. Ele permite visualizar rapidamente como a proposta gera valor, como se conecta aos públicos atendidos e quais recursos são necessários para seu funcionamento.

De acordo com Laís Vieira Trevisan, Camila Borges Fialho e Daniel Arruda Coronel (2018, p.36), o Canvas:

[...] foi introduzida na literatura por Osterwalder (2004) e busca ajudar os gestores no desenvolvimento das estratégias para sua organização, de modo que viabiliza uma visão sistemática do seu modelo de negócio.

No projeto IncluirTEA, o Canvas de Negócios foi utilizado para estruturar a iniciativa de maneira objetiva, distribuindo seus nove blocos fundamentais: proposta de valor, segmentos de clientes, canais, relacionamento, fontes de receita, recursos-chave, atividades-chave, parcerias e estrutura de custos. Assim, o canvas auxilia na clareza do modelo operacional e reforça a viabilidade do projeto como uma solução social voltada à inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho.

Figura 3: Canvas



Fonte: Autores, 2025.

3.5.2 5S

Os 5 S's são uma metodologia japonesa voltada para a organização, produtividade e melhoria contínua no ambiente de trabalho. O nome vem de cinco palavras japonesas que começam com "S": **Seiri (Senso de Utilização)**, **Seiton (Senso de Ordenação)**, **Seiso (Senso de Limpeza)**, **Seiketsu (Senso de Padronização)** e **Shitsuke (Senso de Disciplina)**.

Figura 4: 5S: *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu e Shitsuke*.



Fonte: Autores, 2025.

A metodologia dos 5S, quando aplicada ao contexto da IncluirTEA, representa uma importante ferramenta de organização, eficiência e bem-estar no ambiente de trabalho, especialmente para pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), que muitas vezes se beneficiam de ambientes estruturados e previsíveis.

O primeiro S, *Seiri* (Senso de Utilização), orienta a equipe a manter no espaço de trabalho apenas o que é essencial, evitando excesso de informações ou estímulos que possam gerar desconforto sensorial em pessoas autistas.

O segundo S, *Seiton* (Senso de Ordenação), está relacionado à organização lógica e acessível dos materiais, conteúdos e funcionalidades da plataforma digital. Essa organização facilita a navegação tanto para os usuários neurotípicos quanto para os neuro divergentes, garantindo uma experiência mais tranquila e produtiva.

Já o terceiro S, *Seiso* (Senso de Limpeza), envolve não apenas a limpeza física do espaço, mas também a manutenção e atualização constante do ambiente digital, evitando erros e garantindo clareza nas informações.

O quarto S, *Seiketsu* (Senso de Padronização), promove a padronização de processos internos e layouts da plataforma, favorecendo a previsibilidade e a estabilidade, o que é essencial para o conforto e a adaptação das pessoas com TEA.

Por fim, o quinto S, *Shitsuke* (Senso de Disciplina), reforça a importância da prática contínua desses princípios, criando uma cultura organizacional comprometida com a inclusão, a empatia e a melhoria constante.

3.5.3 O ciclo PDCA

O PDCA é um ciclo de melhoria contínua usado para otimizar processos e resolver problemas de forma sistemática. Ele é composto por quatro etapas: **Plan** (Planejar), **Do** (Executar), **Check** (Checar), **Act** (Agir).

Figura 5: Ciclo PDCA: Planejar, Executar, Verificar e Agir.



Fonte: Autores, 2025.

A aplicação do Ciclo PDCA no contexto da IncluirTEA é fundamental para promover a melhoria contínua dos processos organizacionais e garantir que os objetivos do projeto sejam alcançados de maneira eficaz.

Na fase **Planejar (Plan)**, são estabelecidos os objetivos estratégicos do projeto, com base em diagnósticos prévios, como as pesquisas de campo e a análise SWOT. Nessa etapa, são definidos os planos de ação para desenvolver a plataforma digital, estruturar parcerias e estabelecer as metas de inclusão no mercado de trabalho para pessoas com TEA.

A etapa **Executar (Do)** envolve a implementação prática das ações planejadas. Isso inclui o desenvolvimento técnico do site, a criação de conteúdos educativos, a articulação com empresas parceiras e a divulgação da plataforma por meio de campanhas de marketing inclusivo. Nesse momento, a equipe do InlucITEA coloca em prática as diretrizes definidas anteriormente, com foco na eficiência e na sensibilidade às necessidades do público-alvo.

Já na fase **Verificar (Check)**, são avaliados os resultados das ações executadas, por meio de indicadores como número de usuários cadastrados, taxa de empregabilidade, feedbacks dos usuários e desempenho do site em termos de acessibilidade. Essa análise é essencial para identificar o que funcionou bem e o que precisa ser ajustado.

Por fim, na etapa **Agir (Act)**, as correções e melhorias são implementadas com base nos resultados obtidos. Essa fase fecha o ciclo, permitindo que o InlucITEA avance continuamente em sua missão de promover a inclusão social, adaptando-se às demandas e aos desafios encontrados. O uso sistemático do PDCA fortalece a governança do projeto e assegura uma gestão alinhada aos princípios da qualidade, da responsabilidade social e da inovação.

3.5.4 Análise macro ambiental

A análise macro ambiental é um estudo dos fatores externos que podem influenciar uma organização ou mercado. Esses fatores são geralmente analisados por meio da ferramenta PESTEL, que considera seis dimensões principais: político, econômico, sociocultural, tecnológico, ecológico (ambiental), legal.

Figura 6: Análise Macroambiental: fatores políticos, econômicos, sociais, tecnológicos, ambientais e legais.



Fonte: Autores, 2025.

A análise macroambiental do InluiTEA, estruturada com base no modelo **PESTEL**, permite compreender os fatores externos que podem influenciar o desempenho e a sustentabilidade do projeto. No aspecto político, a existência de políticas públicas voltadas à inclusão de pessoas com deficiência, como a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), representa um importante suporte institucional, estimulando a contratação de pessoas com TEA.

Em relação ao fator econômico, a crescente valorização da diversidade nas empresas e a demanda por práticas ESG (ambientais, sociais e de governança) contribuem para a viabilidade de iniciativas com impacto social, como o InluiTEA, que pode atrair parcerias e financiamentos.

No campo sociocultural, observa-se um aumento na conscientização sobre a neurodiversidade, o que favorece a aceitação de projetos inclusivos. Entretanto, ainda há barreiras relacionadas ao preconceito e à desinformação, o que exige ações educativas contínuas. O fator tecnológico também é determinante: o avanço de plataformas digitais acessíveis permite que o site do

InluiTEA seja adaptado às necessidades dos usuários com TEA, promovendo inclusão com eficiência.

O fator ecológico é menos impactante diretamente, mas o compromisso com a responsabilidade social pode ser ampliado por práticas sustentáveis em sua operação digital e consumo consciente de recursos. Por fim, o aspecto legal é crucial, uma vez que a empresa deve seguir as regulamentações relativas à acessibilidade digital (como o Decreto nº 5.296/2004) e às normas trabalhistas para garantir uma atuação ética e segura.

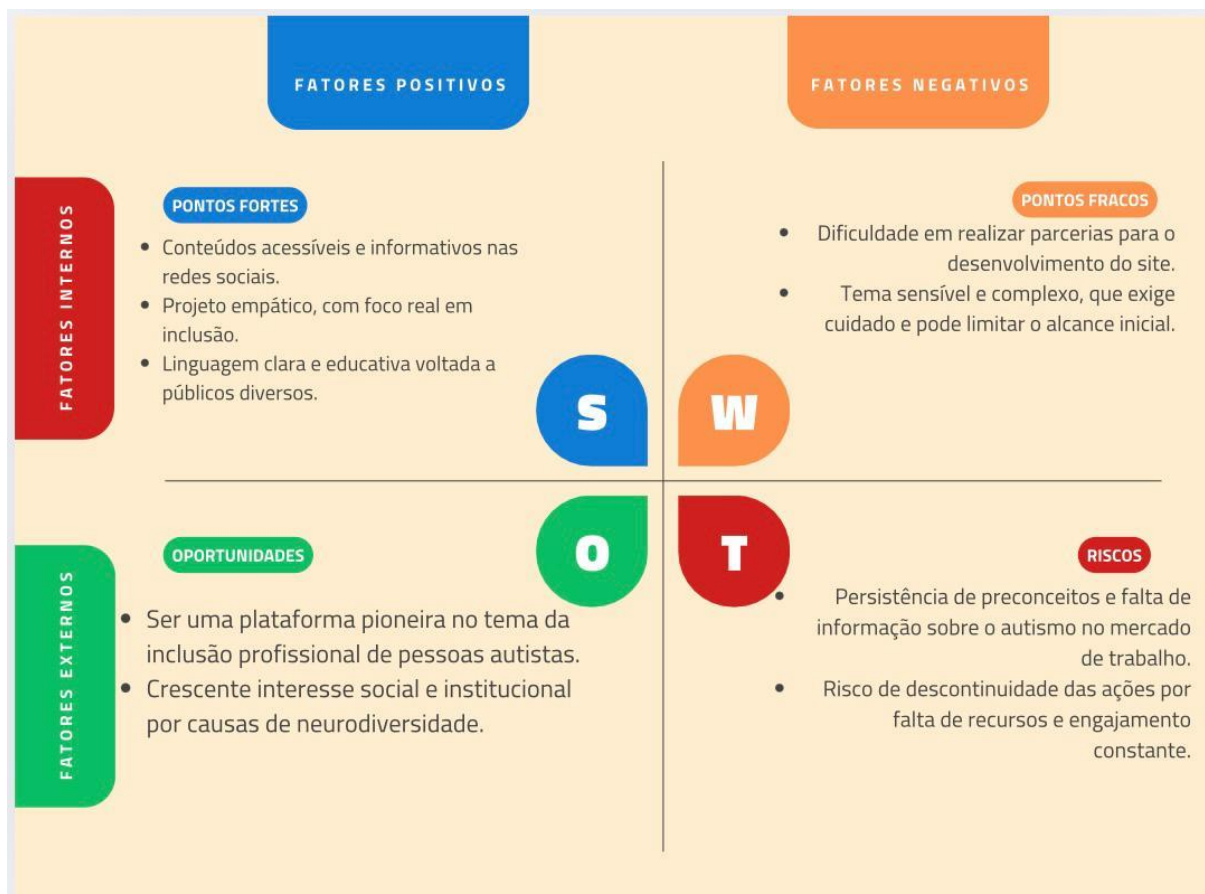
3.5.5 Análise SWOT

A análise SWOT é uma ferramenta estratégica que avalia os pontos fortes (*Strengths*), fraquezas (*Weaknesses*), oportunidades (*Opportunities*) e ameaças (*Threats*) do projeto IncluiTEA, ajudando a direcionar ações para seu crescimento sustentável e impacto social positivo.

Segundo Gustavo Carvalho Paulino:

A análise swot foi desenvolvida por Kenneth Andrews e Roland Chriskensen, esta ferramenta é composta pelo objetivo da organização de identificar os seus principais aspectos e caracterizar tudo que a compõe, encontrando assim sua posição estratégica no mercado e as visões internas e externas do cenário da sua empresa, contribui para que através desta análise o resultado de seu diagnóstico proporcione uma fonte de suporte e informação para a criação de um planejamento estratégico.

Figura 7: Análise SWOT: Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças.

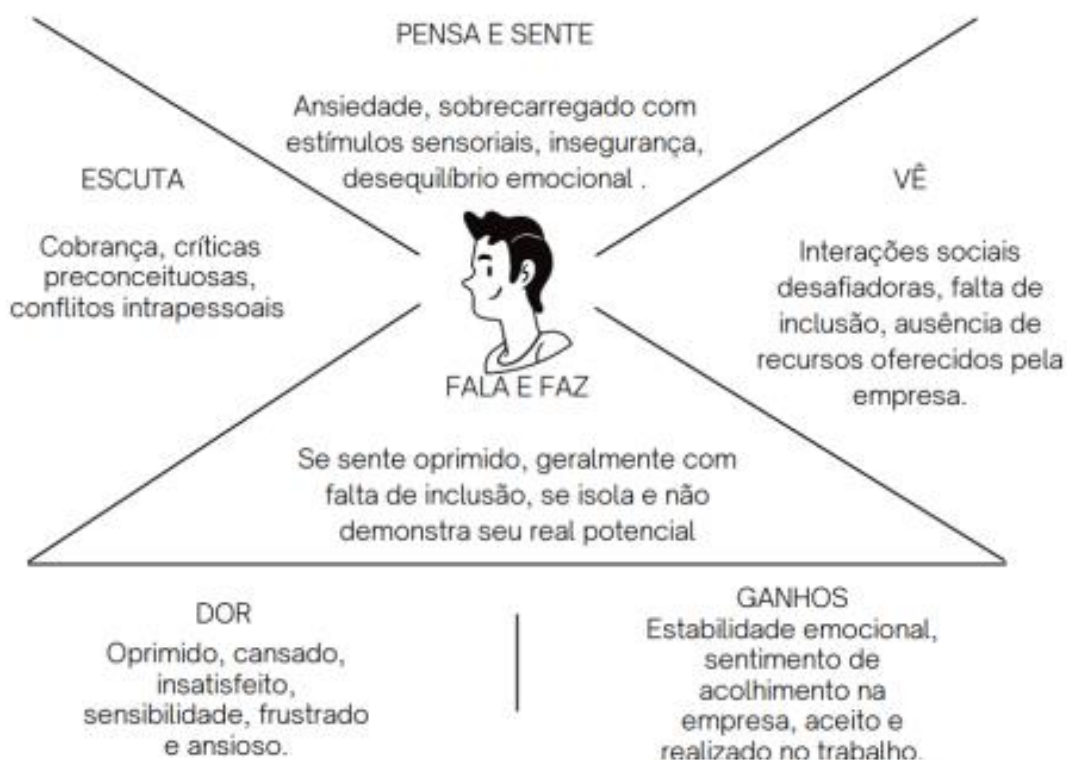


Fonte: Autores, 2025

A análise SWOT mostra que o InlucITEA tem um grande potencial de impacto positivo, com oportunidades de crescimento e fortalecimento por meio de parcerias e tecnologia. No entanto, desafios como captação de recursos e adaptação da plataforma devem ser gerenciados com estratégia e inovação. O foco inicial deve estar em fortalecer a marca, atrair empresas parceiras e garantir a melhor experiência para os usuários autistas, criando uma plataforma funcional e de alta relevância no mercado.

3.5.6 Mapa de empatia

Um mapa de empatia é uma ferramenta de *Design Thinking* que ajuda a compreender as necessidades, pensamentos, sentimentos e perspectivas de um cliente ou usuário. É um método visual que permite que as empresas se coloquem no lugar do cliente e compreendam suas necessidades e desafios, facilitando a criação de produtos, serviços e experiências mais relevantes e eficazes.

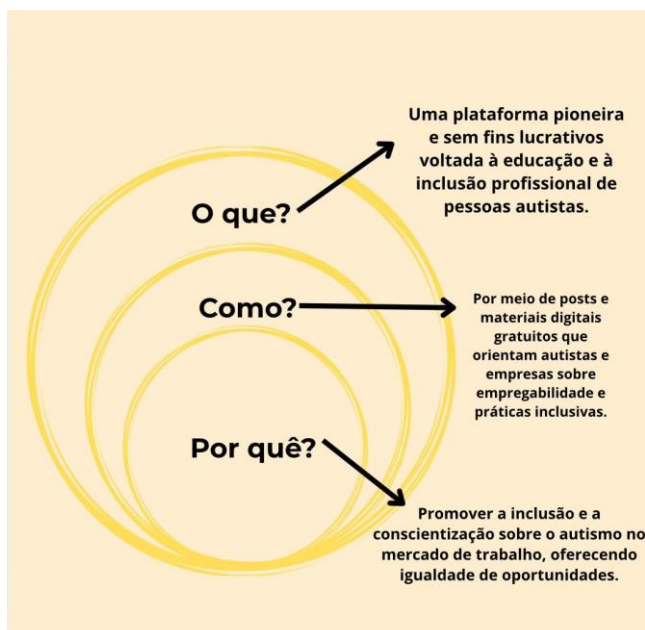
Figura 8: Mapa de Empatia

Fonte: Autores, 2025

No projeto o mapa de empatia foi usado para compreender melhor o público-alvo e entender as dificuldades que eles enfrentam no mercado de trabalho, assim o InlucITEA conseguiu ampliar a visão sobre pessoas com autismo e também a perspectiva que as empresas têm diante deles, visualizando ambos os lados e a proposta do projeto.

3.5.7 Golden Circle

O Golden Circle, proposto por Simon Sinek (2009), é um modelo que explica como organizações e projetos podem gerar impacto a partir da clareza de seu propósito. Ele é composto por três níveis: Why (Por quê?), que representa o propósito ou motivação central; How (Como?), que descreve os métodos e estratégias utilizados; e What (O quê?), que corresponde aos produtos, serviços ou resultados entregues. Segundo Sinek (2009), iniciativas que começam pelo “Why” comunicam-se de forma mais eficiente e inspiram com maior impacto.

Figura 9: Gonden Circle

Fonte: Autores, 2025

3.6 Pesquisa exploratória

A pesquisa de campo realizada neste Trabalho de Conclusão de Curso foi concebida com o objetivo de investigar, de forma direta, detalhada e sensível, as necessidades, percepções e desafios enfrentados por pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no processo de inserção, adaptação e permanência no mercado de trabalho. Paralelamente, buscou-se compreender a perspectiva de empregadores, familiares e profissionais envolvidos nesse contexto, reunindo informações que pudessem subsidiar a construção de uma plataforma digital verdadeiramente acessível, funcional e alinhada às demandas reais dessa população. Diante das barreiras frequentemente enfrentadas por pessoas autistas — sejam elas estruturais, culturais, comunicacionais ou relacionadas ao desconhecimento generalizado sobre o TEA — evidenciou-se a necessidade de produzir dados concretos que orientassem a criação de um site que não se limitasse à divulgação de vagas, mas que também desempenhasse o papel de ferramenta de apoio, orientação e sensibilização para todos os envolvidos.

A coleta de dados, realizada por meio de entrevistas, questionários e observações, possibilitou a aproximação com diferentes atores diretamente

envolvidos na temática da inclusão de pessoas com TEA no ambiente profissional. Os resultados obtidos foram fundamentais para compreender o cenário real e multifacetado no qual essas pessoas estão inseridas, identificar lacunas e fragilidades nos processos atuais de inclusão e orientar decisões estratégicas no desenvolvimento do IncluirTEA. Assim, a pesquisa de campo assumiu um papel estruturante, permitindo que o projeto fosse concebido a partir da realidade vivida, e não de pressupostos abstratos ou modelos distantes do cotidiano dessas pessoas.

Antes de avançar para a análise das respostas abertas, é importante ressaltar que a escuta ativa da sociedade quanto às adaptações consideradas prioritárias para a inclusão de pessoas com TEA no trabalho fornece um panorama realista e colaborativo, contribuindo para a formulação de políticas mais coerentes, humanizadas e eficazes. A coleta espontânea de sugestões — como as registradas na pesquisa — funciona como uma bússola que aponta demandas recorrentes, carências institucionais, expectativas sociais e nuances frequentemente invisibilizadas nos debates formais sobre inclusão.

Entre as sugestões mais mencionadas pelos participantes destacam-se a criação de ambientes calmos e sensorialmente adequados, o fortalecimento da empatia e conscientização entre colegas e lideranças, a valorização das habilidades individuais das pessoas com TEA e o oferecimento de apoio individualizado durante o processo de adaptação. Muitos participantes ressaltaram, ainda, a necessidade de adaptações comportamentais e estruturais, indo além de mudanças físicas, para incluir ajustes nas rotinas, na comunicação, na supervisão e nas formas de interação no ambiente corporativo. Também houve forte demanda pela implementação de programas de educação e informação sobre o TEA, bem como pela criação e fortalecimento de políticas inclusivas que garantam contratações responsáveis, acompanhamento adequado e capacitação contínua.

Essas contribuições evidenciam que a inclusão efetiva de pessoas com TEA exige uma abordagem intersetorial e contínua, alinhada tanto a aspectos práticos quanto a transformações culturais profundas. Nesse sentido, o IncluirTEA, ao incorporar essas perspectivas, reafirma sua função como agente facilitador da inclusão social, ampliando sua capacidade de impacto e legitimidade.

No que diz respeito aos benefícios atribuídos à inclusão de pessoas com TEA, as opiniões coletadas destacam que tal prática não apenas favorece os profissionais autistas, mas também fortalece a cultura organizacional, melhora a imagem

institucional e reforça valores sociais fundamentais. Entre os benefícios mais citados estão a valorização do capital humano, a ampliação da diversidade e pluralidade no ambiente de trabalho, o fortalecimento da reputação corporativa e a contribuição para uma transformação social mais justa e acolhedora. Além disso, foram mencionadas características comumente observadas entre alguns profissionais autistas, como objetividade, foco, alto desempenho em tarefas específicas e criatividade, fatores que podem potencializar o desenvolvimento de equipes mais inovadoras. Para muitos participantes, a inclusão é vista como um gesto de equidade que beneficia toda a organização, reforçando que contratar pessoas com TEA deve ser entendido como um ato de valorização do potencial humano, e não como mera obrigação social.

Esses resultados demonstram que a neurodiversidade pode gerar transformações significativas nos ambientes de trabalho, contribuindo para uma convivência mais empática, inovadora e colaborativa. Para o IncluirTEA, esses dados reforçam e legitimam sua proposta, evidenciando que promover a inclusão qualificada é uma estratégia de evolução corporativa, social e humana.

Por fim, a análise dos desafios mais recorrentes relacionados à inclusão de pessoas com TEA evidencia entraves estruturais que precisam ser enfrentados com seriedade e compromisso. Entre os principais desafios estão o preconceito e a discriminação, a falta de informação e conhecimento sobre o TEA, a ausência de preparo das empresas, a carência de capacitação específica para gestores e equipes, além de problemas de comunicação não adaptada e de processos organizacionais excessivamente rígidos. Muitos participantes destacaram ainda a necessidade de empatia, paciência e respeito às particularidades de cada pessoa, reforçando que a inclusão não é apenas um conjunto de práticas, mas um processo contínuo de mudança cultural.

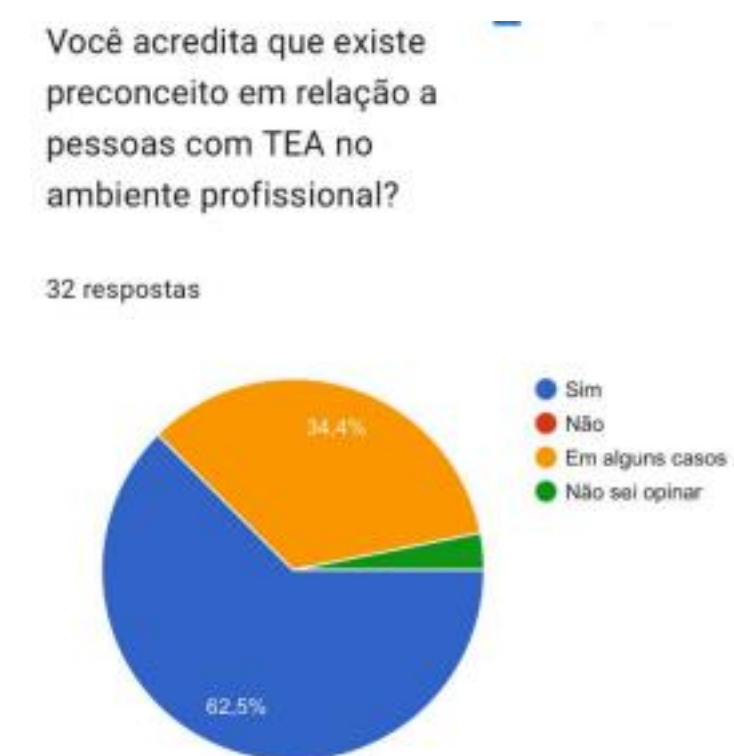
Essas percepções deixam claro que a inclusão depende de estruturas institucionais comprometidas com acessibilidade, formação contínua e políticas sólidas baseadas na equidade. Ao propor soluções que envolvem sensibilização, capacitação, suporte e criação de ferramentas acessíveis, o IncluirTEA demonstra estar alinhado às urgências identificadas pela sociedade, consolidando-se como uma iniciativa essencial para promover ambientes de trabalho mais diversos, acolhedores e preparados para valorizar a neurodiversidade..

4 PESQUISA DE CAMPO

Antes da apresentação do gráfico, é importante contextualizar que o projeto IncluirTEA investigou as percepções sociais e profissionais sobre a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho.

Por meio de uma pesquisa de campo aplicada a 32 participantes, buscou-se compreender o grau de preconceito ainda existente nos ambientes corporativos. Essa análise visou sustentar a proposta da plataforma digital do projeto, voltada à empregabilidade de pessoas autistas, com base em dados reais coletados diretamente da sociedade.

Gráfico 1: Gráfico da Pesquisa de Campo – Pergunta 01



Fonte: Autores, 2025.

O gráfico apresentado revela que 62,5% dos entrevistados acreditam que existe preconceito contra pessoas com TEA no ambiente profissional, enquanto 34,4% afirmam que isso ocorre apenas em alguns casos e uma pequena parcela, 3,1%, declara não saber opinar. Esse resultado evidencia que a maioria reconhece a existência de barreiras atitudinais e estruturais que dificultam a inclusão plena desses indivíduos no mercado de trabalho. Esses dados reforçam a necessidade de ações

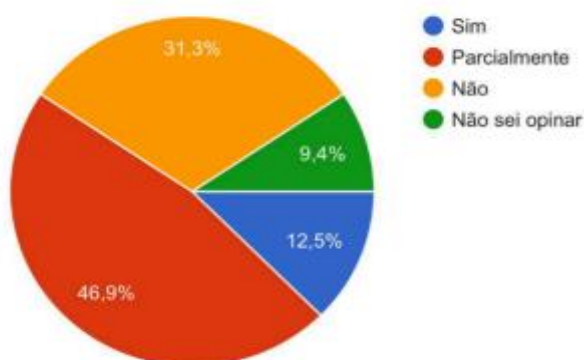
concretas de sensibilização, educação corporativa e políticas inclusivas, como as propostas pelo InlucI TEA, para transformar a percepção social e garantir oportunidades mais justas e equitativas para essa população.

É necessário ressaltar que compreender a percepção da sociedade sobre a capacidade do mercado de trabalho em acolher pessoas com TEA é essencial para diagnosticar os principais obstáculos enfrentados por essa população. Essa percepção serve como base para a formulação de políticas e estratégias que visem ampliar a inclusão e preparar as empresas para lidar com a neurodiversidade de forma ética e eficaz. No contexto do projeto InlucI TEA, essa questão se mostra central para orientar o desenvolvimento de soluções acessíveis e alinhadas com as reais demandas do público-alvo.

Gráfico 2: Gráfico da Pesquisa de Campo – Pergunta 02

Na sua opinião, o
mercado de trabalho está
preparado para incluir
pessoas com TEA?

32 respostas



Fonte: Autores, 2025

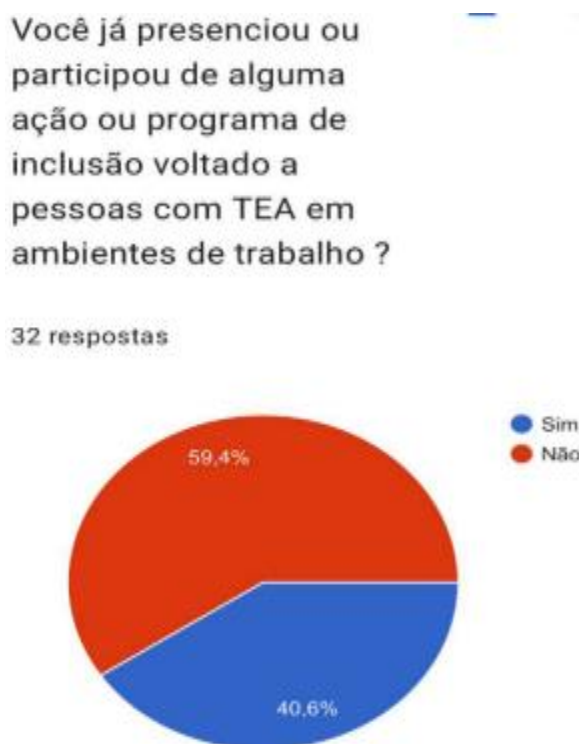
Conforme demonstrado pelo gráfico, 46,9% dos participantes consideram que o mercado está apenas parcialmente preparado para incluir pessoas com TEA, enquanto 31,3% afirmam que ele não está preparado. Apenas 12,5% acreditam que o mercado está pronto para essa inclusão, e 9,4% não souberam opinar. Esses dados evidenciam que, embora haja algum avanço, ainda há um longo caminho a ser percorrido no que se refere à capacitação das empresas, à adaptação dos processos

seletivos e à criação de ambientes de trabalho inclusivos.

A resposta da maioria reforça a importância de projetos como o IncluirTEA, que atuam na ponte entre a necessidade de inclusão e a ausência de preparo estrutural e cultural das organizações.

Antes da apresentação deste terceiro gráfico, é relevante destacar que a efetiva transformação do mercado de trabalho em um espaço inclusivo depende da vivência prática de ações que envolvam a contratação, adaptação e permanência de pessoas com TEA nas empresas. Saber se os respondentes já presenciaram ou participaram de iniciativas inclusivas permite avaliar não só a existência desses programas, mas também seu alcance e visibilidade. Essa informação é fundamental para mensurar o grau de engajamento das organizações na promoção da diversidade neurofuncional.

Gráfico 3: Gráfico da Pesquisa de Campo – Pergunta 03



Fonte: Autores, 2025

Conforme revelado pelo gráfico, 59,4% dos participantes afirmaram nunca ter presenciado ou participado de programas de inclusão voltados para pessoas com TEA em ambientes de trabalho, enquanto apenas 40,6% relataram experiências positivas nesse sentido. Esse dado evidencia que, apesar de haver iniciativas pontuais, elas ainda não são amplamente difundidas ou acessíveis à maioria da população. Isso

reforça a urgência de expandir projetos como o IncluirTEA, que busca justamente ampliar o alcance de ações concretas de inclusão, promovendo visibilidade, apoio institucional e conscientização nas empresas e comunidades profissionais.

Antes da análise do quarto gráfico, é necessário compreender que o nível de conhecimento das empresas sobre o Transtorno do Espectro Autista (TEA) está diretamente relacionado à sua capacidade de implementar práticas inclusivas eficazes. A informação correta é a base para que gestores, líderes e equipes consigam adaptar processos, eliminar barreiras e promover ambientes de trabalho acolhedores. Essa percepção sobre o grau de informação disponível no meio corporativo serve como termômetro para identificar os pontos críticos que ainda precisam de intervenção.

Gráfico 4: Gráfico da Pesquisa de Campo – Pergunta 04



Fonte: Autores, 2025.

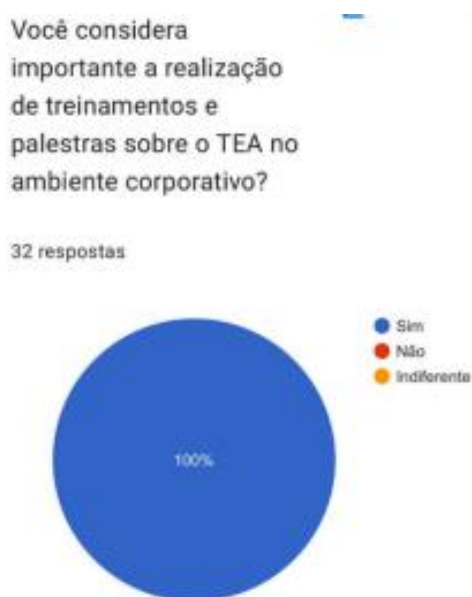
52

O gráfico revela que a maioria dos participantes, 56,3%, considera que as empresas possuem um nível baixo de informação sobre o TEA, enquanto 25% classificam esse nível como médio. Apenas 9,4% julgam que o conhecimento é alto, e a mesma porcentagem acredita que as empresas não possuem nenhuma informação.

Esses dados mostram que a falta de preparo ainda é um entrave considerável para a inclusão plena de pessoas com TEA no mercado de trabalho. Essa realidade reforça o papel fundamental de projetos como o IncluiTEA, que não apenas conecta candidatos e empresas, mas também atua na educação corporativa e na promoção de conteúdos acessíveis que desmistificam o autismo e capacitam o ambiente profissional para acolher a neurodiversidade.

Antes da análise do quinto gráfico, é importante ressaltar que a educação corporativa é um pilar fundamental para a construção de ambientes de trabalho inclusivos. A realização de treinamentos e palestras voltados ao Transtorno do Espectro Autista (TEA) representa uma das estratégias mais eficazes para promover a conscientização, combater o preconceito e capacitar profissionais para lidar com a diversidade de forma respeitosa e acolhedora. Avaliar a percepção do público sobre a importância dessas ações permite entender o nível de sensibilidade e engajamento social em torno da inclusão.

Gráfico 5: Gráfico da Pesquisa de Campo – Pergunta 05



Fonte: Autores, 2025.

O gráfico apresenta um resultado contundente: 100% dos 32 participantes consideram importante a realização de treinamentos e palestras sobre o TEA no ambiente corporativo. Essa unanimidade reforça a urgência de implementar iniciativas educativas dentro das organizações, sinalizando que há uma demanda coletiva por conhecimento e transformação cultural nas empresas. O dado também valida a

proposta central do projeto IncluirTEA, que além de facilitar o acesso ao mercado de trabalho para pessoas autistas, tem o compromisso de oferecer suporte pedagógico e formativo às instituições que desejam se tornar, de fato, inclusivas.

A consolidação da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho requer não apenas ações pontuais, mas políticas institucionais permanentes e obrigatórias dentro das empresas. Essas políticas formalizam o compromisso com a diversidade e promovem a construção de uma cultura organizacional estruturada em valores como equidade, respeito e responsabilidade social. Avaliar a opinião pública sobre essa obrigatoriedade ajuda a entender o grau de aceitação e urgência que a sociedade atribui à causa.

Gráfico 6: Gráfico da Pesquisa de Campo – Pergunta 06



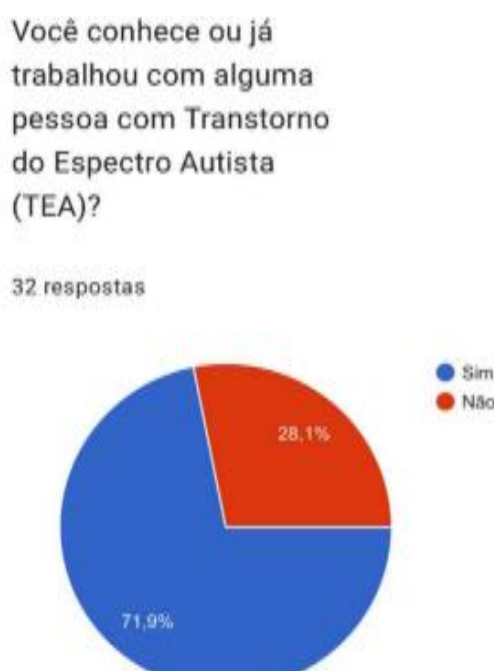
Fonte: Autores, 2025.

O gráfico revela que 81,3% dos participantes acreditam que a inclusão de pessoas com TEA deve fazer parte de uma política institucional obrigatória nas empresas. Apenas 12,5% discordam, e 6,3% se mostraram indiferentes. Esses dados demonstram uma ampla concordância quanto à necessidade de formalizar a inclusão como parte integrante da estrutura empresarial, deixando de tratá-la como uma ação

voluntária ou assistencialista. Para o projeto IncluirTEA, essa percepção fortalece a proposta de estimular a criação de políticas claras e efetivas de inclusão, pautadas na legislação, na ética corporativa e no reconhecimento do potencial transformador da neurodiversidade nos ambientes de trabalho.

Antes da apresentação deste gráfico, é importante compreender que o contato direto com pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente de trabalho pode ser um fator determinante para a construção de uma cultura organizacional mais empática e informada. Experiências interpessoais favorecem o entendimento das necessidades, das potencialidades e das formas de convivência e colaboração com profissionais neurodivergentes. Por isso, conhecer ou ter trabalhado com alguém com TEA pode influenciar positivamente as atitudes e percepções dentro do contexto profissional.

Gráfico 7: Gráfico da Pesquisa de Campo – Pergunta 07



Fonte: Autores, 2025

O gráfico mostra que 71,9% dos respondentes afirmam já ter conhecido ou trabalhado com uma pessoa com TEA, enquanto 28,1% não tiveram essa experiência. Esse dado indica que uma parcela significativa das pessoas já teve algum tipo de convivência com indivíduos no espectro, o que pode contribuir para um maior apoio às pautas de inclusão.

No entanto, o número expressivo de pessoas sem esse contato direto também

reforça a importância de ações educativas e sensibilizadoras, como as propostas pelo IncluiTEA, que buscam não apenas promover o acesso ao mercado de trabalho, mas também fomentar a convivência respeitosa, a valorização da diversidade e a construção de ambientes profissionais mais acolhedores.

Principais pontos recorrentes nas respostas abertas:

Os resultados da pesquisa reforçam um conjunto de competências, atitudes e condições estruturais consideradas essenciais para promover uma inclusão efetiva de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente de trabalho. Entre os aspectos mais citados, destaca-se a paciência, entendida como uma habilidade fundamental tanto por parte das empresas quanto dos colegas de trabalho. Essa postura favorece um processo de adaptação mais harmonioso, respeitando o tempo individual de aprendizagem e acomodação às rotinas organizacionais.

Outro ponto recorrente é a necessidade de quebrar preconceitos, reconhecida como condição indispensável para uma inclusão verdadeira e respeitosa. A superação de estigmas e visões distorcidas sobre o TEA é vista como etapa crucial para garantir um ambiente acolhedor, equitativo e emocionalmente seguro. Nesse mesmo sentido, os participantes reforçaram a importância do treinamento adequado, evidenciando que a capacitação contínua de profissionais, gestores e equipes é determinante para assegurar práticas inclusivas, comunicação assertiva e condutas alinhadas às necessidades desse público.

A falta de informação também se apresenta como um dos principais obstáculos relatados, uma vez que o desconhecimento sobre as características, potencialidades e desafios das pessoas com TEA compromete a qualidade do acolhimento e dificulta a implementação de estratégias eficazes de inclusão. Por fim, destaca-se a relevância de ambientes estruturados e com estímulos apropriados, que favoreçam a previsibilidade, o bem-estar sensorial e a redução de fatores que possam gerar sobrecarga. Tais condições contribuem diretamente para o desempenho, a autonomia e a estabilidade emocional dos profissionais autistas.

De maneira geral, esses elementos reforçam que a inclusão sustentável exige não apenas políticas formais, mas um compromisso contínuo com a sensibilização, a educação, a adaptação ambiental e a mudança cultural dentro das organizações. A criação de ambientes profissionais mais previsíveis e acolhedores é vista como essencial para o bem-estar e o desempenho de pessoas com TEA.

5 CONCLUSÃO DA PESQUISA

A análise dos dados coletados na presente pesquisa revela, de forma contundente, que ainda existem barreiras significativas à inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente de trabalho. A maioria dos participantes reconhece a existência de preconceito e considera que o mercado de trabalho está apenas parcialmente preparado ou mesmo despreparado para acolher essa população. Além disso, a pesquisa evidenciou que ações de inclusão ainda não são amplamente vivenciadas, e que o nível de informação das empresas sobre o TEA é considerado predominantemente baixo.

Apesar desse cenário desafiador, os dados também demonstram uma forte disposição social para a mudança. Todos os respondentes acreditam na importância de treinamentos e palestras sobre o TEA no ambiente corporativo, e mais de 80% defendem que a inclusão deve ser parte de uma política institucional obrigatória. As sugestões dos participantes apontam para caminhos práticos de inclusão, como a criação de ambientes mais acolhedores, adaptações sensoriais, capacitação dos colaboradores e valorização das habilidades individuais.

No que tange aos benefícios da inclusão, destacam-se a promoção da diversidade, a melhoria da imagem institucional, o fortalecimento da responsabilidade social e o desenvolvimento de ambientes mais empáticos e cooperativos. Por outro lado, os principais desafios identificados foram o preconceito, a desinformação, a falta de estrutura e de preparo das empresas, além da necessidade de paciência e compreensão das individualidades das pessoas com TEA.

Dessa forma, conclui-se que, embora ainda haja muitos obstáculos, a inclusão de pessoas com TEA é vista de maneira positiva pela sociedade e pode ser amplamente favorecida por meio de políticas bem estruturadas, ações educativas permanentes e o compromisso genuíno das empresas com a diversidade e a equidade. O projeto IncluiTEA, portanto, surge como uma iniciativa estratégica e necessária para apoiar esse processo de transformação social e corporativa.

5.1 Impacto econômico e social

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição do neurodesenvolvimento que afeta a comunicação, a interação social e o comportamento de forma variada e individualizada. Embora muitos indivíduos com

TEA possuam habilidades cognitivas, técnicas e comportamentais valiosas, a inserção dessa população no mercado de trabalho ainda é um desafio.

O projeto IncluiTEA surge como uma resposta a essa realidade, com o objetivo de promover a inclusão profissional de pessoas autistas por meio de uma plataforma digital acessível, informativa e conectiva. Com base nessa proposta, torna-se essencial compreender os impactos econômicos e sociais da exclusão e, por consequência, da inclusão dessa população no mundo do trabalho.

5.2 Impactos econômico

A exclusão de pessoas com TEA do mercado de trabalho acarreta um significativo desperdício de capital humano: muitas dessas pessoas apresentam habilidades como atenção a detalhes, memorização de padrões, raciocínio lógico, persistência em tarefas repetitivas e capacidades excepcionais em áreas como tecnologia, matemática e design, talentos que frequentemente não são aproveitados. Quando essas habilidades são subutilizadas, a economia perde uma força de trabalho produtiva, diversificada e inovadora.

Além disso, o não aproveitamento desse potencial produtivo gera maior dependência de programas assistenciais e benefícios públicos, elevando os custos ao Estado. Estudos mostram que dobrar a taxa de emprego de pessoas autistas no Reino Unido poderia gerar entre £900 milhões e £1,5 bilhão em benefícios econômicos ao ano, e proporcionar cerca de £9.200 a mais por ano para cada pessoa empregada. Outro levantamento indica que adultos com TEA empregados por programas de suporte econômico (*supported employment*) geraram economia de £179.095 ao governo britânico ao longo de oito anos, por redução de benefícios e aumento de contribuições fiscais.

Por outro lado, promover a empregabilidade dessas pessoas reduz gastos públicos e amplia a arrecadação, contribuindo para um crescimento econômico sustentável. Do ponto de vista das empresas, ambientes corporativos diversos e inclusivos tendem a apresentar maior inovação, produtividade e reputação institucional.

Organizações com equipes neurodiversas registram ganhos de produtividade de até 30 %, além de inovações mensuráveis — como um projeto da SAP que resultou em uma economia técnica estimada em US\$ 40 milhões — e melhora no desempenho

em tarefas complexas. Empresas como SAP, Microsoft, EY, JPMorgan Chase e IBM têm implementado programas de inclusão que transformam talentos autistas em vantagens competitivas; por exemplo, programas como o “*Autism at Work*” da SAP e iniciativas similares de outras empresas trazem ganhos de produtividade, retenção e inovação.

O projeto IncluirTEA busca justamente atuar como agente facilitador dessa transição, conectando talentos autistas a empregadores dispostos a investir em inclusão e quebrar paradigmas tradicionais no mundo do trabalho. Com isso, promove-se não apenas uma justiça social fundamental, mas também uma estratégia econômica e organizacional inteligente e de alto impacto.

5.3 Impactos sociais

A exclusão profissional de pessoas com autismo (TEA) provoca efeitos sociais profundos: ao serem marginalizadas, essas pessoas experimentam impacto direto sobre a autoestima, o bem-estar emocional e a saúde mental. essa ausência de oportunidades tende a alimentar o isolamento, a dependência familiar e a estigmatização social, reforçando um ciclo de exclusão difícil de romper (Agência Brasília, 2024; Futuro da Saúde, 2023). muitas vezes, o autismo é associado à incapacidade, desconsiderando as particularidades e os potenciais individuais.

Por outro lado, a inserção no mercado de trabalho representa um avanço significativo em termos de inclusão social: o emprego proporciona não apenas renda e estabilidade, mas também senso de propósito, interação social, desenvolvimento de habilidades e autonomia (Projeto Eco Aprender, 2024). A integração de pessoas com TEA em ambientes inclusivos fortalece a cidadania, combate o preconceito e solidifica a diversidade como valor social.

Além disso, há impactos positivos que reverberam nas famílias e comunidades: a conquista de um emprego por uma pessoa autista traz benefícios emocionais e estruturais (esperança renovada, alívio financeiro e reconhecimento individual) valorizando tanto o indivíduo quanto seu núcleo familiar.

Do ponto de vista organizacional, as empresas devem adotar medidas inclusivas por razões legais, sociais e estratégicas. no Brasil, a Lei nº 12.764/2012 (Lei Berenice Piana) equipara pessoas com TEA às demais com deficiência, assegurando sua inclusão na lei de cotas (Lei nº 8.213/1991) (Jusbrasil, 2024). além

do cumprimento legal, a inclusão fortalece a reputação institucional e promove ganhos de inovação, já que pessoas autistas frequentemente apresentam foco, atenção a detalhes e habilidades técnicas diferenciadas (Linkedin, 2022; Caminhos Autismo, 2024).

Embora ainda não existam estatísticas oficiais específicas sobre o número de pessoas autistas empregadas, estima-se que cerca de 306 mil pessoas com deficiência estão formalmente contratadas no Brasil, das quais aproximadamente 223 mil por meio da lei de cotas (Wikipédia, 2024). Empresas de grande porte, como Magazine Luiza, IBM, Microsoft e Grupo Boticário, já desenvolvem programas estruturados de contratação inclusiva (Caminhos Autismo, 2024, p. xx).

5.4 Imersão e desenvolvimento profissional de pessoas com autismo

A inserção profissional de pessoas com autismo deve ser entendida como um processo de imersão planejada e estruturada, capaz de respeitar o tempo, o perfil e as necessidades específicas de cada indivíduo. Não se trata de criar vagas simbólicas, mas de abrir espaço real para que talentos neurodivergentes contribuam com seu potencial de forma digna e produtiva. A capacitação técnica e comportamental deve ser conduzida com sensibilidade, utilizando métodos compatíveis com os diferentes estilos de aprendizagem e privilegiando a objetividade, a clareza e o uso de recursos visuais.

A adaptação dos processos seletivos também é uma etapa fundamental. Entrevistas mais objetivas, perguntas diretas e ambientes tranquilos podem fazer grande diferença para que candidatos com TEA consigam demonstrar suas capacidades com mais conforto e segurança. Após a contratação, é necessário oferecer acompanhamento, feedbacks claros e orientação contínua, o que contribui diretamente para o desenvolvimento profissional e para a permanência no cargo.

A atuação de iniciativas como o IncluiTEA, ao mediar oportunidades, fornecer conteúdos acessíveis e aproximar empresas de profissionais com autismo, reforça esse processo de inclusão estruturada. O site funciona como uma ponte entre pessoas que buscam espaço no mercado de trabalho e organizações dispostas a promover uma transformação real. Essa atuação colaborativa é fundamental para romper com

ciclos de exclusão e fortalecer a empregabilidade da população autista.

5.5 Adaptação no ambiente de trabalho

A adaptação do ambiente de trabalho é um elemento decisivo para que pessoas com autismo consigam desenvolver suas atividades de forma eficiente, saudável e sustentável. Essa adaptação envolve mudanças não apenas físicas ou estruturais, mas principalmente na forma como as relações profissionais são conduzidas. É necessário que o ambiente seja acolhedor, com rotinas bem definidas, comunicação objetiva e respeito às necessidades sensoriais e cognitivas de cada indivíduo.

Um dos principais obstáculos enfrentados por pessoas com TEA no contexto profissional é o estigma social. A falta de conhecimento sobre o autismo gera preconceitos que se manifestam na forma de desconfiança, isolamento ou até mesmo hostilidade no ambiente corporativo. Esse tipo de comportamento afeta diretamente o bem-estar e o desempenho dos profissionais autistas, podendo levá-los ao afastamento ou à desistência de suas funções.

Por outro lado, quando há compreensão e preparo, o cenário muda. Empresas que investem em ações de sensibilização interna, promovem treinamentos sobre neurodiversidade e oferecem suporte técnico contínuo criam um ambiente mais propício à inclusão. O trabalho de equipes multidisciplinares, o apoio psicológico, a escuta ativa e a flexibilidade organizacional são estratégias que fazem a diferença para garantir que todos tenham condições de exercer suas funções com qualidade e segurança.

O sucesso da inclusão depende também da construção de políticas institucionais que valorizem a permanência e o desenvolvimento de colaboradores neurodivergentes. A estabilidade no emprego e a criação de um ambiente respeitoso e funcional contribuem para a autoestima, para a autonomia e para o desempenho profissional dessas pessoas. Com isso, não apenas o indivíduo, mas toda a organização e a sociedade se beneficiam, promovendo uma cultura de inclusão verdadeira, com base no respeito e na valorização das diferenças.

5.6 Suporte pós-colocação

O suporte pós-colocação é uma etapa essencial para garantir que a inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho seja contínua, estável e eficaz. Após

a admissão, é fundamental que o colaborador tenha acesso a um acompanhamento estruturado que possa auxiliá-lo na adaptação às rotinas e demandas do ambiente corporativo. Esse suporte deve ser oferecido tanto pelo setor de Recursos Humanos quanto por profissionais especializados em inclusão, como psicólogos, terapeutas ocupacionais e pedagogos, que possam atuar no fortalecimento das habilidades comportamentais e sociais, garantindo o bem-estar do trabalhador.

Diferente da reabilitação profissional voltada a beneficiários do INSS, como previsto na Lei nº 8.213/91, o suporte no contexto da neurodiversidade foca na manutenção da autonomia, na escuta ativa e na mediação de eventuais dificuldades que possam surgir durante a experiência profissional. A empresa, ao oferecer esse acompanhamento, fortalece sua responsabilidade social e contribui para a redução do turnover, promovendo um ambiente mais estável e inclusivo.

Além disso, esse suporte pode incluir planos de desenvolvimento individual, reuniões de alinhamento com as lideranças e momentos de feedback estruturado, sempre considerando a forma de comunicação mais acessível para o colaborador com autismo. A continuidade desse cuidado após a contratação é o que permite não apenas a permanência no cargo, mas também o crescimento profissional e o sentimento de pertencimento dentro da organização. Portanto, o suporte pós-colocação é peça-chave para o sucesso da inclusão, sendo um investimento com retorno positivo para todos os envolvidos.

5.7 Perspectivas futuras

O futuro da inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho depende diretamente da ampliação de iniciativas que promovam a capacitação profissional e o desenvolvimento contínuo dessas pessoas. Investir em cursos, treinamentos e oficinas voltados às demandas do mercado atual é essencial para que esses indivíduos estejam preparados para ocupar funções de forma eficiente, segura e valorizada. A capacitação amplia o repertório de habilidades técnicas e comportamentais, além de proporcionar mais autonomia, autoestima e empregabilidade.

Em um cenário cada vez mais digital, é necessário que as pessoas com autismo também tenham acesso a conhecimentos sobre as novas tecnologias e ferramentas utilizadas nas diferentes áreas de atuação. O domínio dessas inovações

permite que estejam atualizadas e conectadas com as exigências do mercado, além de possibilitar que desenvolvam seus próprios métodos e rotinas de trabalho, respeitando suas particularidades cognitivas e sensoriais.

Para que isso se concretize, é fundamental que as instituições – públicas, privadas e do terceiro setor – reconheçam o potencial das pessoas neurodivergentes e invistam em capacitação inclusivas, acessíveis e adaptadas. O reconhecimento das habilidades individuais, aliado a um processo formativo contínuo, fortalece a cidadania, amplia as possibilidades de carreira e transforma a realidade de exclusão ainda enfrentada por muitas pessoas com TEA. Dessa forma, as perspectivas futuras apontam para um mercado de trabalho mais diverso, inovador e justo, onde todos possam ser protagonistas de suas histórias profissionais.

5.8 Meios de capacitações

Os meios de capacitação são instrumentos fundamentais para promover o desenvolvimento das competências necessárias à inserção e permanência de pessoas com autismo no mercado de trabalho. Esses meios englobam estratégias variadas, como cursos técnicos, oficinas práticas, mentorias, treinamentos corporativos e atividades de orientação vocacional, todas com metodologias adaptadas à realidade e às necessidades do público neurodivergente. A capacitação torna-se, assim, um pilar do processo de inclusão, pois prepara o indivíduo para os desafios da rotina profissional, ao mesmo tempo que fortalece sua autonomia e autoestima.

Além do desenvolvimento individual, os meios de capacitação também impactam positivamente as organizações. Empresas que investem na formação de seus colaboradores, incluindo aqueles com autismo, criam ambientes mais qualificados, colaborativos e abertos à diversidade. A qualificação profissional contínua permite que os trabalhadores acompanhem as transformações tecnológicas e sociais de suas áreas, tornando-se mais produtivos e adaptáveis.

A atuação de projetos como o IncluiTEA, ao oferecer conteúdos formativos acessíveis e direcionados, representa um avanço significativo no fortalecimento dessas estratégias. A plataforma se propõe a ser um espaço de apoio para pessoas com TEA, oferecendo informações, cursos, parcerias com empresas e canais de orientação profissional. Com isso, os meios de capacitação ganham uma nova

dimensão, tornando-se ferramentas reais de transformação social, empregabilidade e valorização da neurodiversidade.

5.9 Educação continuada

A educação continuada representa um processo constante de aprimoramento, essencial para o desenvolvimento pessoal, acadêmico e profissional dos indivíduos. Para as pessoas com autismo, essa modalidade educacional é uma importante aliada na construção de uma trajetória mais sólida e autônoma no mercado de trabalho. Por meio da educação continuada, é possível expandir o repertório de conhecimentos e habilidades de maneira adaptada e personalizada, respeitando o tempo e a forma de aprendizagem de cada pessoa.

Essa abordagem valoriza a ideia de que o aprendizado não termina com a conclusão da formação escolar ou técnica, mas se estende ao longo da vida. Assim, indivíduos neurodivergentes podem se beneficiar de uma jornada educativa que considera suas necessidades específicas, promovendo atualizações constantes e aprofundamento em áreas de interesse ou atuação profissional. A flexibilidade e a diversidade de formatos – presenciais, híbridos ou online – também favorecem o acesso e a inclusão, permitindo que os participantes escolham o modelo mais adequado à sua realidade.

Ao se engajar em processos de educação continuada, a pessoa com autismo não apenas amplia suas competências, mas também fortalece sua autoestima e senso de pertencimento, criando pontes com o mundo do trabalho de forma progressiva e significativa. Portanto, investir em educação ao longo da vida é uma das estratégias mais eficazes para garantir inclusão, crescimento profissional e valorização da neurodiversidade.

5.10 Cursos profissionalizantes

Os cursos profissionalizantes desempenham um papel decisivo na capacitação de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), contribuindo diretamente para sua preparação e inserção no mercado de trabalho. Ao oferecer conteúdos práticos, estruturados e direcionados a áreas específicas, esses cursos permitem o desenvolvimento de competências técnicas relevantes e ampliam significativamente as oportunidades de empregabilidade. Além disso, favorecem a criação de uma rotina

de aprendizado organizada e previsível, característica especialmente benéfica para muitos indivíduos autistas que se desenvolvem melhor em ambientes claros e estruturados. A profissionalização também representa um caminho concreto para a conquista de autonomia financeira, autoestima e reconhecimento social, possibilitando que a pessoa alinhe seus interesses, habilidades e particularidades a uma carreira que respeite seu ritmo e estilo de trabalho. A escolha dos cursos deve considerar atentamente o perfil e as preferências do participante, priorizando áreas em que habilidades como atenção aos detalhes, foco, constância e raciocínio lógico possam ser valorizadas. Entre as opções mais recomendadas estão Assistente Administrativo, Informática básica e avançada, Design Gráfico e Edição de Vídeo, Programação e Desenvolvimento Web e Manutenção de Computadores, todas capazes de atender a diferentes perfis e potencialidades. Assim, os cursos profissionalizantes oferecem uma oportunidade concreta para que pessoas autistas descubram e desenvolvam suas competências, ocupando espaços profissionais coerentes com sua identidade, seus interesses e seus objetivos de vida.

5.11 Estágios e programas de aprendizagem

Estágios e programas de aprendizagem são meios fundamentais para promover a inserção prática das pessoas com autismo no mercado de trabalho. Essas iniciativas proporcionam experiências reais em ambientes profissionais, permitindo que os participantes desenvolvam suas habilidades técnicas, sociais e comportamentais em contextos supervisionados e adaptáveis.

Ao vivenciar a rotina de uma empresa, o indivíduo tem a chance de experimentar diferentes funções, testar suas capacidades e identificar os ambientes mais adequados ao seu perfil. Além de contribuir para a formação profissional, os programas de estágio e aprendizagem fortalecem o processo de inclusão, pois oferecem suporte estruturado, acompanhamento constante e oportunidade de crescimento. Empresas que acolhem estagiários e aprendizes com autismo também passam por um processo de aprendizagem institucional, criando culturas organizacionais mais inclusivas, diversas e empáticas.

A presença de mentores, tutores e equipes sensibilizadas é crucial para o sucesso dessas experiências. A comunicação clara, as tarefas bem definidas e o respeito aos limites sensoriais e cognitivos de cada participante são aspectos

fundamentais que garantem a permanência e o desenvolvimento profissional da pessoa com autismo. Ao final do programa, muitos desses jovens estão mais preparados para assumir posições efetivas dentro da própria empresa ou buscar novas oportunidades com mais segurança e autonomia.

Dessa forma, os estágios e os programas de aprendizagem cumprem um papel estratégico não apenas na capacitação, mas também na transformação social, promovendo a inclusão de forma efetiva e sustentável, tanto para os profissionais neurodivergentes quanto para o ambiente corporativo como um todo.

5.12 Redes de apoio e comunidade

A construção de uma trajetória profissional para pessoas com autismo não depende apenas da qualificação técnica, mas também de um suporte emocional e social sólido. As redes de apoio desempenham um papel fundamental nesse processo, oferecendo acolhimento, orientação e segurança tanto para os indivíduos neurodivergentes quanto para seus familiares e cuidadores. A presença de familiares engajados, amigos compreensivos, profissionais especializados e grupos de apoio torna-se essencial para enfrentar os desafios da inclusão no mercado de trabalho.

A participação ativa da família é uma das bases mais importantes neste percurso. O núcleo familiar geralmente é o primeiro espaço de estímulo e encorajamento, capaz de auxiliar no desenvolvimento de rotinas, habilidades sociais e emocionais, além de contribuir no planejamento e acompanhamento de metas profissionais. O apoio afetivo e a escuta empática reforçam a autoestima e criam um ambiente propício para o crescimento pessoal e profissional.

Além do suporte familiar, o envolvimento de uma equipe multidisciplinar – composta por psicólogos, terapeutas ocupacionais, pedagogos, fonoaudiólogos, assistentes sociais, entre outros – é indispensável para oferecer atendimentos individualizados, que respeitem as particularidades de cada pessoa com TEA. Esses profissionais contribuem para o desenvolvimento de competências adaptativas e comunicacionais, auxiliando no processo de inserção e manutenção no ambiente de trabalho.

As comunidades e grupos de apoio voltados à neurodiversidade também têm um impacto positivo significativo. Nesses espaços, pessoas com autismo e seus familiares compartilham experiências, desafios e estratégias de enfrentamento,

criando uma rede colaborativa de trocas e fortalecimento mútuo. O sentimento de pertencimento gerado por esses grupos contribui diretamente para a motivação, segurança emocional e superação de barreiras sociais.

Outro recurso relevante é a atuação da Rede de Atenção Psicossocial (RAPS), que articula diversos serviços públicos voltados à saúde mental e ao apoio social. A RAPS oferece acolhimento por meio de unidades como os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), que, embora focados em casos de sofrimento psíquico grave, também podem atender pessoas com TEA em situações específicas, prestando suporte a elas e às suas famílias de forma integrada e humanizada.

Essas redes, formais e informais, são decisivas na formação de um ambiente de inclusão real. Com apoio consistente, orientação adequada e espaços de escuta ativa, as pessoas com autismo podem construir uma trajetória profissional sólida, sustentável e alinhada ao seu potencial e às suas necessidades.

5.13 Capacitação a instituições parceiras

A capacitação de instituições parceiras é uma etapa fundamental para o sucesso do projeto IncluirTEA, pois garante que os ambientes de trabalho estejam preparados para receber e incluir, de forma efetiva e respeitosa, pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Essa formação tem como objetivo principal sensibilizar e orientar gestores, equipes de recursos humanos e demais colaboradores sobre a importância da inclusão e sobre as particularidades do TEA no contexto profissional.

Para isso, serão oferecidos treinamentos presenciais e online com conteúdos que abordam a compreensão básica sobre o espectro autista, estratégias de comunicação e convivência, adaptações no ambiente e nas atividades laborais, além de boas práticas de acessibilidade e promoção do bem-estar no ambiente corporativo.

Os conteúdos serão desenvolvidos por profissionais especializados, como psicólogos, pedagogos, terapeutas ocupacionais e especialistas em recursos humanos, garantindo uma abordagem interdisciplinar e baseada em evidências. Como apoio complementar, às empresas parceiras também receberão um guia digital com orientações práticas, checklists e exemplos de adaptações bem-sucedidas, contribuindo para que possam conduzir suas ações de inclusão com mais autonomia.

A capacitação não se limita ao momento da contratação, mas também busca

promover a permanência e o desenvolvimento profissional das pessoas com TEA, fortalecendo o compromisso das instituições com a diversidade e a inclusão de forma contínua e estruturada.

6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A implementação do projeto IncluirTEA permitiu observar resultados significativos tanto no processo de sensibilização de empresas quanto na percepção da sociedade sobre a importância da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho. A partir das ações desenvolvidas, como capacitações, produção de conteúdo informativo e desenvolvimento do site, foi possível identificar um interesse crescente por parte das instituições em compreender mais profundamente as necessidades específicas das pessoas com TEA e adaptar seus ambientes de forma mais acessível e acolhedora.

Durante a execução do projeto, notou-se que muitas empresas ainda possuem dúvidas e receios sobre como promover a inclusão de maneira efetiva. Esse cenário reforça a importância da capacitação oferecida pelo IncluirTEA, que se mostrou uma ferramenta estratégica para desconstruir preconceitos e fornecer orientações práticas às equipes. Além disso, as devolutivas obtidas por meio de entrevistas, formulários e contatos diretos com instituições mostraram que a maioria dos participantes reconhece a relevância do tema e está disposta a fazer mudanças internas para construir ambientes mais inclusivos.

Outro ponto de destaque foi a validação do site como um recurso útil e acessível tanto para pessoas com TEA quanto para empregadores. A centralização de informações, vagas adaptadas e materiais de apoio representou um avanço importante no sentido de aproximar esses dois públicos e facilitar a inserção laboral. A troca de experiências e o compartilhamento de boas práticas também contribuíram para o fortalecimento de uma rede de apoio, que é essencial para garantir o sucesso e a continuidade das ações de inclusão.

Por fim, a discussão dos dados revelou que, embora existam desafios estruturais e culturais a serem superados, a iniciativa do IncluirTEA gerou impactos positivos e tangíveis, abrindo espaço para o diálogo e para a construção de uma sociedade mais empática, justa e inclusiva. A continuidade do projeto e a ampliação de suas parcerias são passos fundamentais para garantir que cada vez mais pessoas

com TEA tenham a oportunidade de desenvolver seu potencial no mercado de trabalho de forma digna e respeitosa.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O projeto IncluiTEA surgiu com o propósito de contribuir para a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, promovendo não apenas oportunidades profissionais, mas também o respeito à diversidade e à singularidade de cada indivíduo. Ao longo do desenvolvimento deste trabalho, foi possível perceber a urgência de iniciativas que conectem empresas, profissionais e instituições de forma sensível, informada e acessível.

As ações propostas, como a capacitação de instituições parceiras e a criação de uma plataforma digital inclusiva, mostraram-se eficazes no enfrentamento de barreiras sociais e estruturais que ainda dificultam a inserção de pessoas com TEA no mundo do trabalho. Além disso, os resultados obtidos evidenciam que, quando há informação, empatia e preparo, o processo de inclusão se torna mais natural e benéfico para todos os envolvidos.

Embora o caminho ainda seja longo, o IncluiTEA representa um passo importante em direção a uma sociedade mais justa, onde as diferenças são compreendidas e valorizadas. O engajamento das instituições, a troca de saberes com especialistas e a escuta ativa das pessoas com TEA e suas famílias foram fundamentais para que o projeto ganhasse forma e impacto real.

Conclui-se, portanto, que promover a inclusão não é apenas uma questão de cumprir legislações, mas de transformar mentalidades e ambientes, construindo oportunidades equitativas e significativas. Espera-se que o IncluiTEA continue se desenvolvendo e inspirando novas ações, contribuindo de maneira contínua para a valorização da neurodiversidade no mercado de trabalho e na sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

- BALREIRA, C. S. C. **Autismo e as dificuldades no mercado de trabalho: uma análise jurídica dos direitos e desafios à inclusão laboral no Brasil**. Revista Científica Multidisciplinar O Saber, 2025.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano**. 5. ed. [4ª Reimp.]. São Paulo: Atlas, 2024.
- CONCEIÇÃO, L. R. **Autistas no mercado de trabalho: análise sobre as ações e práticas inclusivas**. Gestão Contemporânea, 2021.
- COUTO, E. **Desafios e oportunidades para a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho**. Revista DaGente, 2023.
- GARBI, C. A. S. **O transtorno do espectro autista e a inserção no mercado de trabalho: uma revisão sistemática**. Revista Educação Especial, 2023.
- LEOPOLDINO, C. B. **Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho: Uma Nova Questão de Pesquisa para os Brasileiros**. Gestão & Sociedade, 2016.
- LIMA, A. A.; COSTA, D. H. **O desafio da gestão na inclusão da neurodiversidade em pessoas com TEA**. E-Acadêmica, 2023.
- RUFATO, F. D. **O transtorno do espectro autista na vida adulta e sua relação no mercado de trabalho**. Revista Sociedade Científica, 2024.
- LUCIANO, Laísa de Jesus. **Inclusão no mercado de trabalho de pessoas com autismo: características institucionais e estratégias utilizadas no contexto brasileiro**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Terapia Ocupacional) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/42275>. Acesso em: 08 set. 2025.
- PAULINO, Carvalho Gustavo. A análise swot e seus componentes. **Revista Científica Eletrônica de Ciências Aplicadas da FAIT**.
- SANTOS, J. V. L. **Leis 12.764/2012 e 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão): uma análise das repercussões no tratamento das pessoas com transtorno do espectro autista como pessoa com deficiência (TEA)**. Universidade Federal da Paraíba, 2022.
- SLAIB FILHO, Nagib. Da associação do novo código civil. **Revista da EMERJ**, v. 7, n. 27, 2004.
- TREVISAN, Laís Vieira. FIALHO, Camila Borges. CORONEL, Daniel Arruda. Proposta de implantação das ferramentas Canvas e análise SWOT em uma empresa de pequeno porte. **Revista Inteligência Competitiva**, v. 8, n. 3, p. 35-52, jul./set. 2018.

Legislações

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Lei nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997.** Altera legislação tributária federal e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 dez. 1997.

BRASIL. **Medida Provisória nº 2.158-35, de 24 de agosto de 2001.** Dispõe sobre a Cofins, PIS/PASEP e outras matérias. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 ago. 2001.

BRASIL. **Lei Complementar nº 116, de 31 de julho de 2003.** Dispõe sobre o imposto sobre serviços de qualquer natureza. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 ago. 2003.

BRASIL. **Lei nº 12.101, de 27 de novembro de 2009.** Dispõe sobre a certificação de entidades beneficentes de assistência social. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 nov. 2009.