

O MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)

Lucas Tomás de Azevedo Cardoso¹ | <http://orcid.org/0009-0004-5043-1586>

Adriana Guedes de Castilho¹ | <http://orcid.org/0009-0004-6886-0880>

Submetido: 30/04/2024 | Aprovado: 09/05/2024 | Publicado: 31/05/2024

Editor associado: Prof. Dr. Luiz Antonio Felix Júnior

DOI: <http://dx.doi.org/10.18265/2526-2289a2024id8492>

Resumo - A presente pesquisa tem como objetivo refletir sobre as dificuldades que ocorrem para efetivar a inclusão das pessoas com autismo no mercado de trabalho. Essa pesquisa se faz relevante, pois busca contribuir para o desenvolvimento de estratégias e políticas que promovam a inclusão efetiva desses indivíduos, valorizando suas habilidades e potenciais no ambiente de trabalho. Para alcançar esse propósito, foram coletados dados por meio de questionários enviados aos gestores de Recursos Humanos, a fim de compreender o atual processo de inclusão e os obstáculos enfrentados nesse contexto. Além disso, a revisão bibliográfica desempenhou um papel fundamental nesse estudo, permitindo identificar a obrigatoriedade estabelecida pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como lei de cotas, que norteia a inclusão de pessoas com deficiência em geral, estabelecendo a reserva de vagas para esses indivíduos no mercado de trabalho. Os resultados revelaram a existência de estereótipos na contratação de pessoas com autismo, bem como uma tendência de não contratação daqueles com deficiência intelectual.

Palavras-chave: Autismo; Transtorno do Espectro Autista; Mercado de Trabalho.

THE JOB MARKET FOR INDIVIDUALS WITH AUTISM SPECTRUM DISORDER (ASD)

Abstract -The present research aims to reflect on the difficulties that occur in effectively including people with autism in the job market. This research is relevant as it seeks to contribute to the development of strategies and policies that promote the effective inclusion of these individuals, valuing their abilities and potentials in the workplace. To achieve this purpose, data were collected through questionnaires sent to Human Resources managers, in order to understand the current inclusion process and the obstacles faced in this context. Additionally, the literature review played a fundamental role in this study, allowing the identification of the obligation established by Law No. 8,213, of July 24, 1991, known as the quota law, which guides the inclusion of people with disabilities in general, establishing the reservation of positions for these individuals in the job market. The results revealed the existence of stereotypes in the hiring of people with autism, as well as a tendency not to hire those with intellectual disabilities.

Keywords: Autism; Autism Spectrum Disorder; Job Market

1 INTRODUÇÃO

Encontrar um emprego na economia de hoje, que está em constante mudança pode ser uma tarefa difícil para muitos, mas pode parecer especialmente assustadora para os indivíduos do espectro do autismo. Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) muitas vezes enfrentam desafios únicos quando tentam entrar no mercado de trabalho.

Essas dificuldades são muitas vezes causadas pela falta de compreensão e conscientização do que é autismo entre os empregadores e o público em geral. Desse modo, este estudo visa incorporar a importância da inclusão de pessoas portadoras do Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, evidenciando a necessidade de abordar questões importantes para o ambiente social.

A pesquisa se propõe a debater acerca das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e sua inserção no mercado de trabalho. A pesquisa se torna importante para dar mais visibilidade a temática, contribuindo para que a sociedade reflita sobre o tema, além de mostrar as competências e habilidades dos portadores do TEA e como eles podem agregar em suas funções e na organização. A pesquisa que aqui apresento teve sua inspiração a partir da série "Uma Advogada Extraordinária", que despertou em mim um profundo interesse e motivação em abordar a temática da inclusão das pessoas com autismo no mercado de trabalho.

Ao assistir essa série, pude perceber a importância de discutir e promover a inclusão de pessoas com autismo, proporcionando a elas oportunidades igualitárias no ambiente profissional. A história da protagonista, uma advogada brilhante e determinada, mostrou como a inclusão pode impactar positivamente não apenas a vida dessas pessoas, mas também a sociedade como um todo.

Foi a partir desse estímulo que decidi realizar esta pesquisa, com o objetivo de refletir como está sendo efetivada a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho e quais são os desafios e obstáculos enfrentados nesse processo. Busquei compreender as percepções dos gestores de Recursos Humanos e as práticas adotadas pelas empresas nesse contexto.

O TEA é uma condição do neurodesenvolvimento que afeta indivíduos desde a infância até a idade adulta, caracterizada por desafios na comunicação, interação social e comportamentos repetitivos. A Lei nº 12.764, de 2012, estabeleceu a política nacional de proteção aos direitos das pessoas com TEA, porém ainda há falta de informação e conhecimento sobre essa síndrome, dificultando sua inclusão na sociedade.

A Lei nº 8.213, de 1991, conhecida como lei de cotas, orienta a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Diante disso, indaga-se: Como o recrutamento de pessoas com TEA é visto no mercado de trabalho?

Este estudo tem como objetivo refletir sobre a dificuldade do autista em se inserir no mercado de trabalho, investigar a dificuldade de contratação dessas pessoas, descrever a visão dos gestores de RH em relação à contratação de autistas e destacar a importância dessas pessoas no mercado de trabalho.

Utilizando uma abordagem qualitativa, esta pesquisa se fundamenta em autores como Coelho e Santos (2006), Leopoldino e Coelho (2017), Santana e Santos (2015), entre outros, para abordar temas relacionados ao contexto histórico do TEA, o atual mercado de trabalho e a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITUANDO O AUTISMO

O autismo é um distúrbio do neurodesenvolvimento que afeta o desenvolvimento das relações sociais, comunicação e comportamentos estereotipados. Embora haja uma definição clara desses sintomas em pessoas com TEA, eles podem variar de um nível grave de Deficiência Intelectual (DI) que afeta o funcionamento das habilidades comportamentais a um quociente de inteligência (QI) significativo que permite um funcionamento pacífico (Oliveira e Sertié, 2017).

Segundo Oliveira e Sertié (2017), o TEA pode afetar 1% da população, sendo 4 vezes mais comum em homens do que em mulheres. Entretanto, o censo do IBGE no Brasil ainda carece de informações sobre a prevalência do autismo no país, destacando a necessidade de políticas públicas e programas de diagnóstico precoce (Silva, 2013). Prevê-se que em agosto de 2022 o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) conduzirá o censo nacional, marcando um marco importante para obter dados precisos sobre o número de pessoas com TEA no Brasil.

Essa iniciativa foi possibilitada pela Lei 13.861/2019, que exige a inclusão de informações específicas sobre pessoas com autismo nos censos demográficos realizados pelo IBGE (IBGE, 2021; Brasil, 2019), visando à formulação de políticas públicas e ações para atender às necessidades dessa população. O transtorno do espectro autista pode persistir ao longo da vida, afetando o funcionamento social e comportamental dos indivíduos.

Embora alguns adolescentes possam experimentar melhorias em suas habilidades de interação social, muitos continuam a enfrentar desafios e a exibir comportamentos repetitivos

característicos (Coelho e Santo, 2006). Indivíduos com autismo frequentemente têm dificuldade em compreender a comunicação não verbal, o que limita sua expressão verbal e contribui para o isolamento social.

Além disso, o autismo é frequentemente associado a comportamentos repetitivos e rigidez na rotina, podendo gerar irritação quando a rotina é perturbada (Coelho e Santo, 2006). O diagnóstico do autismo geralmente ocorre com base nas interações sociais iniciais da criança, embora muitas vezes só seja confirmado mais tarde na vida. As causas do autismo ainda não são completamente compreendidas, mas evidências sugerem uma base genética significativa, com fatores ambientais que podem contribuir para sua expressão (Coelho e Santo, 2006).

2.2 CRITÉRIOS DIAGNÓSTICOS E NÍVEIS DO AUTISMO

Os critérios diagnósticos e os níveis do Transtorno do Espectro Autista (TEA) são estabelecidos por importantes fontes na área da saúde mental. O Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-V), em sua quinta edição, é uma referência fundamental para psiquiatras e pesquisadores, fornecendo diretrizes precisas para diagnósticos (Silva, 2020).

Por outro lado, a Classificação Internacional de Doenças (CID-10), da Organização Mundial de Saúde (OMS), embora tenha sido desenvolvida para abranger diversas doenças, incluindo transtornos mentais como o TEA, também é uma fonte relevante (Silva, 2020). Uma atualização recente ocorreu com a adoção da CID-11 em janeiro de 2022, trazendo mudanças significativas.

No Brasil, o CID-10 é utilizado para laudos médicos, enquanto nos consultórios e pesquisas acadêmicas, o DSM-V é empregado. Com a nova classificação, a síndrome de Asperger agora é considerada uma manifestação do TEA (Guinho, 2017). O DSM-V categoriza o TEA de acordo com o nível de suporte necessário, variando de suporte leve a crucial.

Os principais déficits se relacionam à comunicação social verbal e não verbal, interação social, bem como comportamentos e interesses restritos e repetitivos (APA, 2013). Assim, o nível de TEA de uma pessoa é determinado pela quantidade de apoio necessário, com o nível 1 indicando suporte leve, o nível 2 requerendo suporte moderado, e o nível 3 envolvendo um suporte crucial para a vida diária, com deficiências significativas na comunicação (Silva, 2020).

2.3 RELAÇÃO DE AUTISMO E PCDS

A relação entre o Transtorno do Espectro Autista (TEA) e Pessoas com Deficiência (PCD) remonta à antiguidade, quando as pessoas com deficiências físicas, mentais, malformações ou amputações devido a traumas ou doenças eram frequentemente consideradas incapacitadas (Rezende, 2022). Fonseca (2015) destaca que a ideia de uma "pessoa deficiente" está associada às características físicas ou sensoriais das deficiências.

Conseqüentemente, a Convenção exige que as nações desenvolvam programas de inclusão e forneçam ferramentas para auxiliar as PCDs a participar de atividades profissionais. Gil (2010) observa que, ao longo do tempo, houve alguma ambigüidade na terminologia usada para descrever as pessoas com deficiência. No entanto, termos como "Pessoa com Deficiência" (PCD) e "Pessoa com Necessidades Especiais" (PNES) passaram a ser mais amplamente aceitos na sociedade, sendo a sigla PCD a mais comum na atualidade.

No século XIX, a sociedade começou a apoiar a criação de organizações dedicadas a fornecer cuidados acessíveis para as PCDs e a reduzir os custos com cuidados médicos. No entanto, a discussão sobre a inclusão dessas pessoas na sociedade e nas famílias ainda não era prevalente (Brandenburg e Lückmeier, 2013). A mudança significativa ocorreu no século XX, quando a Organização das Nações Unidas (ONU) promulgou a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, estabelecendo que todas as pessoas devem ser reconhecidas como livres e iguais em termos de direitos, incluindo as PCDs.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) protege os direitos de pessoas com deficiência desde 1925, promovendo sua habilitação e reabilitação profissional (Duarte e Freschi, 2013). No Brasil, o direito e o acesso ao trabalho para as PCDs são regidos pela Lei de Cotas (Lei 8.213 de 1991), cuja efetivação ganhou mais força no final de 1999, com a publicação do Decreto nº 3.298, que exige que empresas com mais de 100 funcionários contratem PCDs (Duarte e Freschi, 2013).

A Tabela 1 ilustra a relação das cotas para vagas destinadas às PCDs. Apesar de todas as conquistas de diversas políticas públicas em favor das pessoas com deficiência (PCD), é notório que a Lei 8.213/91 invisibiliza as pessoas diagnosticadas com o TEA para contratação, já que a Lei apenas evidencia que haja a contratação das pessoas com deficiência, sendo assim as empresas podem não querer contratar pessoas com autismo.

Sendo dessa forma, seguindo uma linha de contexto jurídico as pessoas com TEA, não faziam parte do quadro de PCD até 2012. Foi graças a Lei Berenice Piana, que foi criada em 27 de dezembro de 2012, foi sancionada pela Presidência da República, a Lei Ordinária

federal nº 12.764, que estabelece a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, fixando várias diretrizes para êxito da Lei (Silva, 2020).

2.4 DOS DIREITOS DOS AUTISTAS

No Brasil, a Lei n.º 12.764, de 27 de dezembro de 2012, estabeleceu a política nacional de proteção aos direitos de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), também conhecida como Lei Berenice Piana, a primeira pessoa a conseguir aprovação de uma lei por meio de uma iniciativa popular no Brasil. A tabela 1 demonstra este resultados.

Tabela 1. Percentuais das cotas para pessoas com deficiência (Lei 8.213/91)

Números de Funcionários	Percentual da cota
De 100 a 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1.000	4%
De 1.001 em diante	5%

Fonte: Feito pelo autor com base em Duarte e Freschi (2013).

Berenice Piana, foi uma mãe guerreira, buscando os direitos de inclusão do filho na sociedade, na qual não tinha uma lei que protegesse e contribuísse para o seu desenvolvimento pessoal, após o diagnóstico do filho como criança autista, lutou pelos direitos sociais, ela conseguiu a implantação de uma lei que desse direito social aos portadores de autismo.

A Lei 12.764 considera pessoas autistas as que possuam uma condição clínica caracterizada por:

- I — deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;
- II — padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados, ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos (BRASIL, 2012, s.p.).

Essa mesma Lei no Art. 2º também estabelece as Diretrizes da Política Nacional de Proteção dos Direitos das Pessoas com Transtornos do Espectro Autista, que, entre outros direitos, estabelece o acesso a empregos e serviços que proporcionem igualdade de oportunidades. Vale ressaltar que a lei estabelece que todos os portadores de TEA são considerados deficientes para todos os efeitos legais. Isso significa que a condição de deficiência pode ser aplicada a pessoas com autismo.

Na área da educação, a política também afirma que as pessoas com autismo têm o direito de serem educadas de acordo com suas necessidades e habilidades, e de receber o apoio necessário para obter sucesso no processo de aprendizagem. Essa inclusão é realizada por atendimento educacional especializado e deve ser realizada para garantir o pleno acesso e participação de todos os alunos.

A lei 7.611/2011 explica que:

O atendimento educacional especializado deve integrar a proposta pedagógica da escola, envolver a participação da família para garantir pleno acesso e participação dos estudantes, atender às necessidades específicas das pessoas, público alvo da educação especial, e ser realizado em articulação com as demais políticas públicas. (Art. 2º da Lei 7.611/2011)

Portanto, as escolas devem possuir profissionais capacitados para atender as necessidades específicas dos alunos autistas, bem como a possibilidade de adaptar o currículo para se adequar a esses alunos. Além disso, a política também prevê que as escolas devem estabelecer parcerias com outros setores, como serviços de saúde, a fim de garantir o acesso ao diagnóstico precoce e ao tratamento adequado e a lei traz essa conquista no campus da saúde, Santana e Santos (2015) ressalta a importância que:

A implantação nos postos de saúde de um diagnóstico precoce nas consultas de puericultura, para que se evidenciam possíveis casos de autismo em crianças; a criação de Centros de Tratamento Multidisciplinar para estudos de diagnóstico precoce, tratamento, capacitação e pesquisas sobre a temática; a inserção do mediador escolar nos centros de tratamento de casos do transtorno do espectro autista; a criação de oficinas e residências assistidas; a capacitação de serviços de atendimento público às crianças com autismo, como bombeiros, policiais, etc; a implementação de políticas públicas para que a lei seja cumprida e que as conquistas cheguem na vida dessas crianças que sofreram com o descaso durante muito tempo. (SANTANA; SANTOS, 2015, p.108).

Essas ações possibilitam que as crianças com autismo tenham acesso a serviços de qualidade, o que conseqüentemente possibilita que elas possam ter um desenvolvimento saudável. O diagnóstico precoce é fundamental para serem identificadas as necessidades destas crianças de forma que se possa trabalhar metas e objetivos idealizados para cada caso.

A capacitação dos serviços de atendimento ajuda para haver maior compreensão dos profissionais para com as crianças autistas. Assim, o tratamento deixa de ser apenas medicamentoso e é multidisciplinar, o que torna mais eficaz o tratamento.

Recentemente temos a Lei n.º 13.977 de 8 de janeiro de 2020, conhecida como Lei Romeu Mion, que facilita o acesso à Lei Berenice Piana (Lei dos Transtornos do Espectro

Autista), que permite que pessoas com transtornos do espectro do autismo tenham cartões de identificação para facilitar o atendimento prioritário e tornando mais visível a sua condição.

Vale lembrar que todas as pessoas com autismo têm os mesmos direitos que todas as pessoas deste país. Dessa forma, é possível pessoas com autismo entrarem no mercado de trabalho e atuarem como pessoas comuns? Sim, é possível, embora existam desafios inerentes às pessoas com autismo, as mesmas podem desempenhar diversos papéis no mercado de trabalho, desde que sejam devidamente orientadas a respeito de suas capacidades e habilidades.

Um grande exemplo é a importância da Política Nacional de Proteção dos Direitos do Autista, pois respalda a inclusão e integração das pessoas com autismo no mercado de trabalho, promovendo sua autonomia e autonomia financeira, bem como aproveitando seu potencial para contribuir para a sociedade. Vale lembrar que os pais de portadores de TEA que são servidores públicos tem direito sair mais cedo, conforme a Lei 13.370/2016 enfatiza a redução:

A jornada de trabalho dos servidores públicos com filhos autistas. A autorização tira a necessidade de compensação ou redução de vencimentos para os funcionários públicos federais que são pais de pessoas com TEA (BRASIL,2016).

Em suma, a Política Nacional de Proteção dos Direitos do Autista visa garantir a igualdade de oportunidades para pessoas com autismo, assegurando-lhes o acesso à educação, trabalho e outras formas de participação social. A política também visa garantir a integração dos autistas na sociedade, promovendo a inclusão social e acesso a serviços especializados, assim como a sensibilização da população para a realidade destes indivíduos.

Há muitos benefícios em se contratar alguém com TEA, inclusive, pessoas com TEA podem trazer habilidades e perspectivas únicas ao local de trabalho, tornando-as um ativo valioso para qualquer empresa, podem ser mais receptivas e tendem a ser leais a seus empregos.

2.5 O AUTISMO NA INSERÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

A inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho é uma questão de grande relevância social e acadêmica, porém, apesar dos avanços na legislação e nas políticas de inclusão, ainda há desafios significativos a serem superados para garantir oportunidades de emprego digno e independente para essas pessoas.

Um dos obstáculos identificados é a falta de preparo das empresas para receber e integrar pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Muitas empresas ainda mantêm

atitudes preconceituosas e estereotipadas em relação a essas pessoas, o que dificulta a sua contratação e permanência no emprego (Leopoldino e Coelho, 2017).

Carneiro (2012) aponta que a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho apresenta desafios distintos em comparação com a inclusão de pessoas com deficiência física. A adaptação do ambiente de trabalho pode remover barreiras físicas, mas as pessoas com deficiência intelectual podem precisar de apoio adicional para compreender e executar suas funções, tornando a inclusão mais desafiadora.

Outra barreira significativa é a discriminação e o estigma enfrentados por pessoas autistas no ambiente corporativo, como mencionado por Oliveira (2013). Preconceitos e estereótipos negativos frequentemente levam à exclusão da contratação de pessoas com TEA. A falta de abordagens eficazes para lidar com a falta de acessibilidade e as barreiras atitudinais no local de trabalho pode ter impactos negativos na inclusão, produtividade e desenvolvimento profissional dessas pessoas (Souza, 2021).

As estatísticas mostram que no Brasil, cerca de 85% dos adultos com TEA estão desempregados (Palácios et al., 2022). Para resolver esses desafios, é essencial que sejam implementadas políticas e ações eficazes para garantir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para pessoas com autismo e deficiência intelectual.

Algumas empresas, especialmente no setor de tecnologia da informação, estão contratando pessoas com autismo devido às suas habilidades únicas, como memória excepcional, concentração e raciocínio lógico (Costa, Nakandakare e Paulino, 2018). A SAP, uma multinacional alemã, se destaca como pioneira na inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, com seu programa "Autism at Work" que visa contratar pelo menos 1% de funcionários com autismo até 2020 (Costa et al., 2018).

A inclusão de profissionais autistas no mercado de trabalho não apenas beneficia os indivíduos, mas também oferece oportunidades para suas famílias, empregadores e o governo. Para pessoas com TEA, a inserção no mercado de trabalho melhora a qualidade de vida, autonomia e estabilidade financeira. Empresas também podem se beneficiar ao cumprir cotas para pessoas com deficiência e aproveitar as habilidades únicas dos autistas. O governo, por sua vez, pode reduzir a necessidade de assistência social e aumentar a produtividade do país com a inclusão de autistas no mercado de trabalho (Leopoldino e Coelho, 2017).

Diante desses desafios, é essencial que as empresas se preparem para proporcionar ambientes de trabalho inclusivos e acessíveis para acomodar pessoas com TEA, garantindo que todos possam desenvolver suas habilidades e desempenhar suas funções com

sucesso. Uma vez que uma pessoa autista não tem uma única maneira de ser, mas sim uma variedade de características únicas, é severamente marginalizada pela sociedade e sofre com sua discriminação e falta de compreensão (Rezende, 2022)

3 METODOLOGIA

Seguindo os conceitos propostos neste estudo, conforme apontado por Severino (2007), este estudo é baseado em questões bibliográficas, com base em registros disponíveis de estudos anteriores, documentos impressos (como livros, artigos, teses e outros materiais). Além disso, é um estudo qualitativo, exploratório e descritivo que, segundo Vergara (2000, p. 45), “enfoca as características de determinada população ou fenômeno”, além de destacar a importância de um fato, que segundo Gil (2008, p. 27), “foram desenvolvidos para fornecer uma visão geral de um tipo geral de fato”.

A presente pesquisa foi conduzida com base em uma extensa revisão bibliográfica no Google Acadêmico, visando identificar e selecionar artigos que estivessem alinhados com o referencial teórico estabelecido anteriormente. Complementarmente, foi elaborado um questionário estruturado, utilizando o formulário do Google, para ser enviado aos gestores de Recursos Humanos das empresas selecionadas. Para garantir a agilidade e facilidade na obtenção das respostas, o questionário foi compartilhado com os gestores por meio do aplicativo WhatsApp, aproveitando a praticidade da comunicação digital.

As empresas escolhidas para participar do estudo foram denominadas como pseudônimos: A, B, C e D. Todas as empresas selecionadas são abrangidas pela legislação de cotas, uma vez que possuem mais de 100 funcionários contratados, estando sujeitas às obrigações e diretrizes para a inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no ambiente de trabalho.

As empresas A, B, C e D, cujos nomes foram preservados, são organizações com características distintas. A empresa A é uma instituição sem fins lucrativos localizada em João Pessoa em que todos os seus funcionários são contratados, enquanto a empresa B está situada em Guarabira e atua no setor de tecnologia, oferecendo serviços de suporte e atendimento ao cliente. A empresa C, também localizada em João Pessoa, é uma clínica do ramo da saúde. Por fim, a empresa D, cujo nome também foi preservado, é uma organização sem fins lucrativos sediada em João Pessoa, na qual todos os funcionários são contratados. Cada uma dessas empresas possui suas particularidades em relação a contratação da pessoa com autismo.

Durante a condução da pesquisa, vale destacar que alguns gestores apresentaram uma demora em responder o questionário, o que acabou estendendo o prazo de coleta dos dados. Devido a esse fator, a coleta de dados precisou ser realizada nas últimas semanas do mês de maio, o que pode ter influenciado a disponibilidade e prontidão da análise e discussão dos dados obtidos através do questionário que foram analisados no início da semana de Junho. No entanto, foram adotadas medidas para assegurar a efetividade da coleta de dados, garantindo assim a relevância dos resultados obtidos para análise e discussão no âmbito desta pesquisa.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, são apresentados os resultados obtidos por meio dos questionários aplicados aos gestores de Recursos Humanos responsáveis pela contratação de pessoas com TEA. As respostas foram obtidas de forma voluntária e tratadas confidencialmente, preservando a privacidade dos participantes. Os dados foram compilados e analisados anonimamente, utilizando pseudônimos para identificar as empresas e os gestores envolvidos.

4.1 DESCRIÇÃO DAS EMPRESAS SELECIONADAS

As empresas selecionadas representam diferentes setores e características distintas:

- **Empresa A:** Uma prestigiada organização sem fins lucrativos, com sede estrategicamente localizada em João Pessoa.
- **Empresa B:** Localizada em Guarabira, Paraíba, é uma empresa líder no setor de tecnologia de rastreamento.
- **Empresa C:** Situada em João Pessoa, destaca-se no ramo da saúde, oferecendo uma ampla gama de serviços, incluindo clínicas médicas, laboratórios e centros de tratamento.
- **Empresa D:** Também localizada em João Pessoa, é uma organização sem fins lucrativos com foco em projetos de desenvolvimento comunitário, promovendo a sustentabilidade, a inclusão social e o empoderamento das comunidades locais.

Nos Quadros 1, 2, 3 e 4, estão as respostas completas obtidas por meio dos questionários aplicados aos gestores de Recursos Humanos (RH) de cada empresa participante. Para preservar a confidencialidade das empresas envolvidas, utilizamos pseudônimos para identificá-las, e as respostas correspondentes estarão destacadas em negrito.

Quadro 1 – Entrevista com o Gestor de RH – EMPRESA A

1. Quantos funcionários estão inseridos na empresa atualmente?
De 0 a 100 funcionários
Acima de 100 funcionários
Acima de 200 funcionários
Acima de 300 funcionários
2. Há algum funcionário autista na sua empresa?
Sim
Não
3. Você, Gestor de RH, defina autismo em uma única palavra.
Processamento lento
4.No que se refere a contratação de PCDs, há seleção de candidatos com TEA?
Sim
Não
5. Quais são os requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA?
Conseguir se expressar
Facilidade locomoção
Agilidade
Outros
6 Caso tenha respondido OUTROS na questão anterior, diga quais requisitos mínimos para a contratação com TEA.
7. Na sua opinião, você acredita que há dificuldades para contratação de uma pessoa com autismo?
Sim
Não
8 Se sim, você conseguiria nos relatar alguns obstáculos que ocorrem na seleção de candidatos com TEA na sua empresa?
Dificuldade tanto na comunicação, como na interpretação das informações passadas na seleção.

Fonte: Elaboração própria (2023).

Quadro 2 – Entrevista com o Gestor de RH – EMPRESA B

1. Quantos funcionários estão inseridos na empresa atualmente?
De 0 a 100 funcionários
Acima de 100 funcionários
Acima de 200 funcionários
Acima de 300 funcionários
2. Há algum funcionário autista na sua empresa?
Sim
Não
3. Você, Gestor de RH, defina autismo em uma única palavra.
Inclusão
4.No que se refere a contratação de PCDs, há seleção de candidatos com TEA?
Sim
Não
5. Quais são os requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA?
Conseguir se expressar
Facilidade locomoção
Agilidade
Outros
6. Caso tenha respondido OUTROS na questão anterior, diga quais requisitos mínimos para a contratação com TEA.
7. Na sua opinião, você acredita que há dificuldades para contratação de uma pessoa com autismo?
Sim

Fonte: Elaborador pelo autor (2023).

Quadro 3 – Entrevista com o Gestor de RH – EMPRESA C

1. Quantos funcionários estão inseridos na empresa atualmente?
De 0 a 100 funcionários
Acima de 100 funcionários
Acima de 200 funcionários
Acima de 300 funcionários
2. Há algum funcionário autista na sua empresa?
Sim
Não
3. Você, Gestor de RH, defina autismo em uma única palavra.
Acessibilidade
4.No que se refere a contratação de PCDs, há seleção de candidatos com TEA?
Sim
Não
5.Quais são os requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA?
Conseguir se expressar
Facilidade locomoção
Agilidade
Outros
6.Caso tenha respondido OUTROS na questão anterior, diga quais requisitos mínimos para a contratação com TEA.
7. Na sua opinião, você acredita que há dificuldades para contratação de uma pessoa com autismo?
Sim

Fonte: Elaborador pelo autor (2023).

Quadro 4 – Entrevista com o Gestor de RH – EMPRESA D

1. Quantos funcionários estão inseridos na empresa atualmente?
De 0 a 100 funcionários
Acima de 100 funcionários
Acima de 200 funcionários
Acima de 300 funcionários
2. Há algum funcionário autista na sua empresa?
Sim
Não
3. Você, Gestor de RH, defina autismo em uma única palavra.
Luta
4.No que se refere a contratação de PCDs, há seleção de candidatos com TEA?
Sim
Não
5Quais são os requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA?
Conseguir se expressar
Facilidade locomoção
Agilidade
Outros
6 Caso tenha respondido OUTROS na questão anterior, diga quais requisitos mínimos para a contratação com TEA.
7. Na sua opinião, você acredita que há dificuldades para contratação de uma pessoa com autismo?
Sim
Não
8 Se sim, você conseguiria nos relatar alguns obstáculos que ocorrem na seleção de candidatos com TEA na sua empresa? Dificuldade fala, mobilidade e agilidade

Fonte: Elaboração própria (2023)

4.2 ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS

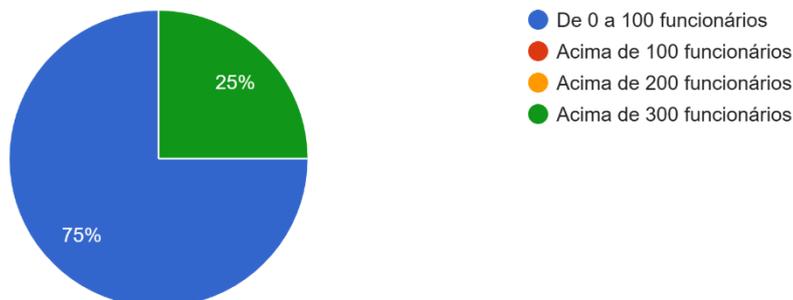
A análise dos dados coletados proporciona uma visão abrangente das práticas de contratação e inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas empresas A, B, C e D. Cada uma dessas organizações apresenta características distintas e aborda a inclusão de formas diferentes. Abaixo, exploramos algumas das principais conclusões derivadas dessa análise.

Ao analisar o tamanho das empresas participantes, observamos que a Empresa A representa apenas 25% do grupo, caracterizando-se por ter mais de 300 funcionários. Por outro lado, as empresas B, C e D correspondem aos outros 75%, possuindo de 0 a 100 funcionários cada uma. Essa distribuição mostra uma diversidade interessante entre as empresas selecionadas, tanto em termos de porte quanto de abordagens de contratação e inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), conforme demonstrado no gráfico 1.

Gráfico 1 - Quantos funcionários estão inseridos na empresa atualmente?

Quantos funcionários estão inseridos na empresa atualmente?

4 respostas



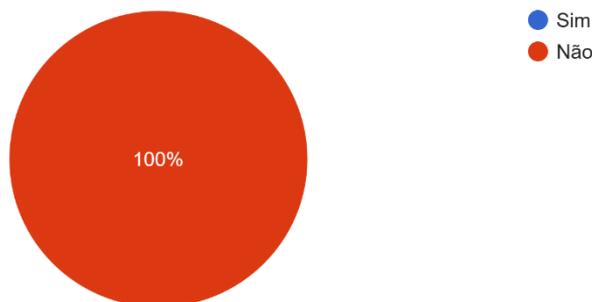
Fonte: Elaboração própria (2023)

No gráfico 2, apresentaremos dados referentes à presença de indivíduos com autismo nas empresas A, B, C e D. Com base nas respostas obtidas, constatou-se que, até o momento, nenhuma dessas empresas possui autistas inseridos em seus quadros de funcionários. Essa constatação ressalta a necessidade de promover maior inclusão e diversidade nas organizações, visando proporcionar oportunidades de emprego para pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Este é um ponto importante a ser considerado para a implementação de políticas e programas que visem à inclusão efetiva de indivíduos com autismo no ambiente de trabalho.

Gráfico 2 - Há algum funcionário autista na sua empresa?

Há algum funcionário autista na sua empresa?

4 respostas



Fonte: Elaboração própria (2023)

As estatísticas revelam um cenário preocupante em relação à inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho. A Figura 2, mostrando a ausência de autistas nas empresas A, B, C e D, reforça a necessidade urgente de implementar estratégias e políticas que promovam

a inclusão efetiva desses indivíduos no ambiente laboral. De acordo com Palácios et al. (2022), a taxa de desemprego entre adultos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) é alarmante, atingindo 85%.

Esses dados destacam a disparidade entre a necessidade de inclusão e a situação atual. É essencial buscar soluções para superar essas barreiras e promover a inclusão de autistas no mercado de trabalho. A inclusão beneficia tanto os indivíduos com autismo, permitindo o desenvolvimento de habilidades, independência financeira e melhoria da qualidade de vida, quanto as empresas, que podem aproveitar as habilidades únicas que esses profissionais oferecem, como pensamento analítico, atenção aos detalhes e criatividade.

A seguir, na Tabela 2, apresentam-se as respostas consolidadas da questão 3 do questionário aplicado aos gestores de Recursos Humanos (RH), abordando como eles definem o autismo e suas percepções sobre o transtorno.

Tabela 2 –Consolidação das respostas dos gestores de RH

Pergunta 3	Gestor RH empresa - A	Gestor RH empresa - B	Gestor RH empresa - C	Gestor RH empresa - D
Você, Gestor de RH, defina autismo em uma única palavra.	Processamento lento	Inclusão	Acessibilidade	Luta

Fonte: Elaboração própria (2023)

Com base nas respostas consolidadas dos gestores das empresas A, B, C e D, foi possível identificar suas percepções sobre o autismo e relacioná-las a temas específicos. O gestor da empresa A definiu o autismo como "processamento lento," reconhecendo a característica intrínseca dos indivíduos autistas de ter um processamento de informações mais lento, relacionando-se à dificuldade em entender elementos de comunicação não verbal e ao isolamento social, conforme apontado por Coelho & Santo (2006).

Por outro lado, o gestor da empresa B associou o autismo à "inclusão," destacando a importância de promover uma cultura inclusiva e valorizar as habilidades dos autistas. Essa perspectiva está alinhada com as diretrizes da Política Nacional de Proteção dos Direitos do Autista, que busca garantir igualdade de oportunidades e inclusão, como evidenciado no Artigo 2º:

Art. 2º São diretrizes da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista:
I - a intersetorialidade no desenvolvimento das ações e das políticas e o atendimento à pessoa com transtorno do espectro autista;

- II - a participação da comunidade na formulação de políticas públicas voltadas para as pessoas com transtorno do espectro autista e o controle social da sua implantação, acompanhamento e avaliação;
- III - a atenção integral às necessidades de saúde da pessoa com transtorno do espectro autista, objetivando o diagnóstico precoce, o atendimento multiprofissional e o acesso a medicamentos e nutrientes;
- IV - (VETADO); V - o estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência e as disposições da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente)

Portanto, a inclusão das pessoas com autismo deve ser uma diretriz fundamental no âmbito organizacional, assegurando igualdade de oportunidades e a efetivação de seus direitos, em conformidade com a Lei Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. No entanto, a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho transcende o cumprimento de obrigações legais, representando um passo em direção à construção de uma sociedade mais inclusiva e diversa, reconhecendo as habilidades e contribuições valiosas que os indivíduos autistas podem oferecer.

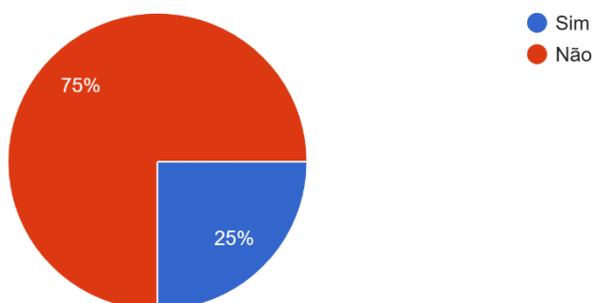
Em relação à empresa C, a percepção central do gestor foi sobre "acessibilidade," ressaltando a necessidade de garantir um ambiente de trabalho acessível para atender às necessidades dos autistas. Isso está em consonância com a pesquisa de Souza (2021) que destaca a falta de abordagens efetivas para lidar com a falta de acessibilidade e as barreiras atitudinais no ambiente profissional. A falta de medidas adequadas de acessibilidade pode impactar significativamente a inclusão, permanência, produtividade e desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência.

Por fim, o gestor da empresa D mencionou o tema "luta," o que se relaciona à Lei Berenice Piana (Lei Ordinária federal nº 12.764), que estabelece a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Essa lei é um marco importante na garantia de direitos e igualdade de oportunidades para as pessoas com Transtorno do Espectro Autista, conectando-se com a percepção do gestor da Empresa D sobre o autismo como uma luta. No gráfico 3, será apresentada a questão do questionário referente à contratação de pessoas com deficiência (PCDs) e se há seleção de candidatos com autismo.

Gráfico 3 - No que se refere a contratação de PCDs, há seleção de candidatos com TEA?

No que se refere a contratação de PCDs, há seleção de candidatos com TEA?

4 respostas



Fonte: Elaboração própria (2023).

Os resultados revelam que 75% das empresas pesquisadas não possuem um processo de seleção específico para candidatos com autismo, enquanto 25% de uma empresa indicou a realização de uma seleção direcionada a esses candidatos. A falta de processos seletivos específicos reflete um desafio significativo na inclusão de autistas no mercado de trabalho, corroborando estudos anteriores que destacaram as dificuldades enfrentadas por esses indivíduos na busca por emprego e inserção no ambiente profissional.

Essa situação é preocupante, pois a marginalização e discriminação enfrentadas pelas pessoas com autismo resultam na subutilização de suas habilidades únicas, comprometendo sua autonomia e interação social. Reconhecendo o potencial valioso desses indivíduos, é fundamental que empresas e organizações valorizem essas habilidades, proporcionando oportunidades de emprego e inclusão no mercado de trabalho, seguindo o exemplo inspirador da empresa SAP, que se tornou referência na contratação de pessoas com autismo.

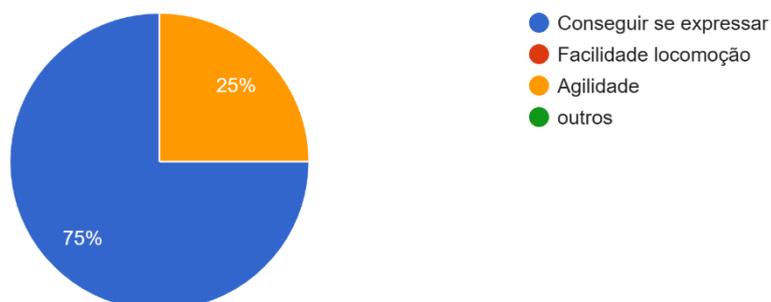
Além disso, a falta de dados estatísticos sobre as contratações de candidatos com TEA apresenta um desafio na elaboração de estratégias adequadas para a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho. Frequentemente, as contratações de pessoas com deficiência são realizadas apenas para cumprir obrigações legais, sem um planejamento efetivo. Isso resulta em contratações sem continuidade e sem impacto real.

Esses resultados reforçam a necessidade de um esforço contínuo por parte de empresas, governos e sociedade em geral para superar os desafios na inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho. É essencial promover a conscientização, sensibilização e capacitação dos profissionais envolvidos no processo de seleção e gestão de pessoas, visando combater o preconceito e garantir oportunidades iguais para todos. A próxima questão do questionário abordará os requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA.

Gráfico 4 - Quais são os requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA?

Quais são os requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA?

4 respostas



Fonte: Elaboração própria (2023).

A pesquisa revela que 75% das empresas pesquisadas destacaram a habilidade de se expressar como requisito mínimo para a contratação de candidatos com TEA, enquanto 25% de uma empresa considerou a agilidade como um requisito relevante. Surpreendentemente, nenhum gestor mencionou a facilidade de locomoção como um critério importante na decisão de contratação, indicando que a mobilidade física não foi um fator determinante para esses gestores.

Essa análise dos dados evidencia as preferências de cada empresa em relação aos requisitos mínimos para a contratação de candidatos com TEA e destaca que essas preferências podem variar de acordo com as necessidades e demandas de cada organização.

No entanto, a tendência entre os gestores entrevistados de não considerar a contratação de pessoas com deficiência, incluindo a deficiência intelectual, é notável. A ausência de menção à importância da facilidade de locomoção sugere que a mobilidade física não é um fator determinante na decisão de contratação. Isso levanta preocupações sobre possíveis barreiras e estereótipos relacionados a pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

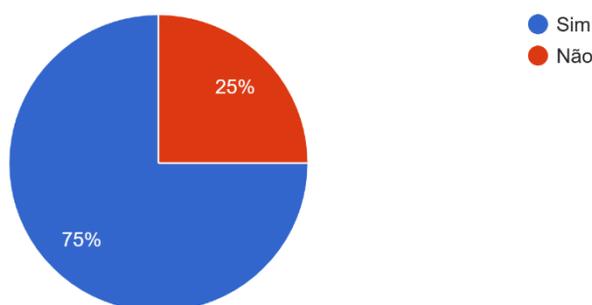
É importante enfatizar que todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência intelectual, possuem habilidades, capacidades e potencialidades que podem contribuir significativamente para as organizações. A negação da contratação com base nessas tendências pode perpetuar a exclusão e a falta de oportunidades de emprego para essa população.

Nenhum dos gestores de RH indicou a existência de outros requisitos para a contratação de candidatos com TEA além dos mencionados anteriormente, sugerindo que as empresas podem estar focando nesses critérios específicos, alinhados com as demandas e necessidades de cada organização.

A próxima questão do questionário investigará a percepção dos gestores sobre a existência de dificuldades na contratação de pessoas com autismo.

Gráfico 5 - Na sua opinião, você acredita que há dificuldades para contratação de uma pessoa com autismo?

Na sua opinião, você acredita que há dificuldades para contratação de uma pessoa com autismo?
4 respostas



Fonte: Elaboração própria (2023)

Com base nos resultados, 75% das empresas pesquisadas (representando 3 empresas) reconhecem dificuldades na contratação de pessoas com autismo, enquanto 25% (uma empresa) não consideram isso um obstáculo significativo. Isso ilustra que a maioria dos gestores está ciente dos desafios associados à inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho, embora haja uma minoria que não perceba essas dificuldades.

Esses achados se relacionam com as ideias de Carneiro (2012) sobre a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no ambiente de trabalho. Carneiro destaca que a inclusão de pessoas com deficiência intelectual enfrenta obstáculos distintos em comparação com pessoas com deficiência física, pois, enquanto as barreiras físicas podem ser superadas com adaptações no ambiente de trabalho, as pessoas com TEA podem necessitar de apoio adicional para compreender e executar suas tarefas.

Esses resultados também estão alinhados com as considerações de Tanaka e Manzini (2005), que apontam a falta de informação sobre deficiência como um fator que pode gerar resistência à contratação de pessoas com deficiência. Eles mencionam que a falta de conhecimento sobre a deficiência, juntamente com a crença de que os candidatos com deficiência podem não atender às demandas de produtividade, pode criar antagonismos em relação à contratação desses profissionais.

A Tabela 4, que representa a questão 8 do questionário, aborda os obstáculos encontrados na seleção de candidatos com TEA nas empresas participantes. Nessa análise, é importante destacar que apenas 3 dos gestores de recursos humanos das 4 empresas

selecionadas responderam a essa questão, fornecendo informações relevantes sobre os desafios enfrentados na seleção de candidatos com TEA em suas respectivas organizações. As respostas consolidadas permitem uma compreensão mais aprofundada dos obstáculos específicos enfrentados pelas empresas no processo seletivo para candidatos com TEA.

Tabela 4 –Consolidação das respostas dos gestores de RH

Pergunta 8	Resposta 1	Resposta 2	Resposta 3
Se sim, você conseguiria nos relatar alguns obstáculos que ocorrem na seleção de candidatos com TEA na sua empresa?	Dificuldade tanto na comunicação, como na interpretação das informações passadas na seleção.	Dificuldade de se comunicar, dificuldade no uso de tecnologias	Dificuldade fala, mobilidade e agilidade

Fonte: Elaboração própria (2023)

Ao analisar as respostas dos gestores de recursos humanos sobre os obstáculos na seleção de candidatos com TEA, podemos observar algumas dificuldades recorrentes. Primeiramente, é mencionada a dificuldade tanto na comunicação como na interpretação das informações transmitidas durante o processo seletivo. Isso destaca a importância de adaptar as estratégias de comunicação e fornecer suporte adicional para que os candidatos com TEA possam compreender e responder adequadamente às informações apresentadas.

Os obstáculos incluem dificuldades na comunicação e interpretação de informações, desafios na comunicação e no uso de tecnologias, bem como questões relacionadas à fala, mobilidade e agilidade dos candidatos com TEA. Esses obstáculos indicam a necessidade de adaptações no processo de seleção, comunicação e ambiente de trabalho para permitir que candidatos com TEA participem plenamente.

Essas observações refletem achados semelhantes de pesquisadores como Carneiro (2012) e Tanaka e Manzini (2005). Eles enfatizam a necessidade de superar estereótipos e fornecer informações adequadas sobre deficiência, bem como a importância de abordar os desafios específicos enfrentados pelos candidatos com TEA durante o processo de seleção.

Em suma, a pesquisa destaca a importância de preparar as empresas para lidar com as questões relacionadas ao autismo, superando preconceitos e estereótipos. Isso envolve a compreensão das necessidades específicas dos candidatos com TEA, adaptações nos processos de seleção e a criação de ambientes de trabalho acolhedores e inclusivos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi analisar e refletir sobre a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho, com foco no processo de recrutamento. Embora tenham ocorrido avanços, a pesquisa revela que desafios significativos ainda persistem, incluindo a marginalização, discriminação, estereotipagens e preconceitos que limitam as oportunidades e o pleno desenvolvimento desses indivíduos.

Para promover uma inclusão efetiva, as empresas devem investir na formação de seus profissionais de Recursos Humanos, capacitando-os para entender as necessidades e potencialidades das pessoas com autismo. Além disso, é essencial criar ambientes de trabalho adaptados para atender às necessidades individuais dos autistas e promover uma cultura organizacional inclusiva.

Embora haja desafios, este estudo também destaca exemplos positivos, como a SAP e outras organizações, que implementaram políticas inclusivas e reconhecem as habilidades únicas dos profissionais com autismo. Essas práticas demonstram que a inclusão beneficia tanto os indivíduos com autismo quanto as empresas, enriquecendo a diversidade de perspectivas e valorizando a criatividade e o pensamento analítico.

No geral, esta pesquisa contribui para o conhecimento sobre a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho e incentiva a reflexão, além de promover a adoção de medidas efetivas para garantir uma inclusão genuína e significativa desses indivíduos no ambiente profissional.

REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Diagnostic and statistical manual of mental disorders**. 5th ed. Arlington: American Psychiatric Association, 2013.

ARAÚJO, A. S. DE; DOURADO, J. L. G. Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a empregabilidade: entre a formação e a inclusão. Perspectivas em Diálogo: **Revista de Educação e Sociedade**, v. 9, n. 20, p. 291-306, 27 maio 2022.

BRANDENBURG, Laude Erandi; LÜKMEIER, Cristina. **A história da inclusão x exclusão social na perspectiva da educação inclusiva**. In: Anais do Congresso Estadual de Teologia. 2013. p. 175-186.

BRASIL. **Lei n.º 13.861, de 18 de julho de 2019**. Altera a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, para incluir as especificidades inerentes ao transtorno do espectro autista nos censos demográficos. Diário Oficial da União, Brasília, 2019.

BRASIL. **Decreto nº 7.611, de 17 de novembro de 2011.** Dispõe sobre a educação especial e o atendimento educacional especializado. Brasília, 2011.

BRASIL. **Lei n.º 12.764, de 27 de dezembro de 2012.** Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, 2012.

BRASIL. **Lei n.º 13.370, de 12 de dezembro de 2016.** Altera o § 3º do art. 98 da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para estender o direito a horário especial ao servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza e para revogar a exigência de compensação de horário. Brasília, 2016.

BRASIL. **Lei n.º 13.977, de 8 de janeiro de 2020.** Altera a Lei n.º 12.764, de 27 de dezembro de 2012 (Lei Berenice Piana), e a Lei n.º 9.265, de 12 de fevereiro de 1996, para instituir a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea), e dá outras providências. Brasília, 2020.

BRASIL. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991.** D.O.U. de 14.8.1998. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991.

CARNEIRO, Luiciana Garcia. **Trabalhar por quê?: um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. 2012.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2012.

COELHO, M.; SANTO, A. **Autismo: Perda de contato com a realidade exterior.** Ação de Formação, n. 07, 2006.

COSTA, Bruna Santos; NAKANDAKARE, Eduardo Bento; PAULINO, Eduardo. A inserção do autista no meio acadêmico e profissional de tecnologia da informação. **Refas-Revista Fatec Zona Sul**, v. 4, n. 4, p. 1-10, 2018.

DUARTE, Yara Maria; FRESCHI, Julio Cesar. O papel dos recursos humanos na contratação de Pessoas com Deficiência-PcD. **Revista Terceiro Setor & Gestão de Anais-UNG-Ser**, v. 7, n. 1, p. 21-30, 2013.

FONSECA, R. T. M. da. O trabalho protegido do portador de deficiência. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, [S. l.], v. 7, 2015. Disponível em: <https://revistas.direitosbc.br/fdsbc/article/view/764>. Acesso em: 17 mar. 2023.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, V. D. B. Pactos para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista LTR - volume 74**, nº 06, 2010.

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

GRIESI-OLIVEIRA, Karina; SERTIÉ, Andréa Laurato. Transtornos do espectro autista: um guia atualizado para aconselhamento genético. **Einstein (São Paulo)**, v. 15, p. 233-238, 2017.

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

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Inclusão da pergunta sobre o transtorno do espectro autista no Censo Demográfico 2022**. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2021. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividadelegislativa/comissoes/comissoespermanentes/cpd/apresentacoes-em-eventos/eventos-2021/ibge.pdf>.

IN-SHIK, Y. Uma advogada extraordinária. Coreia do Sul. **Netflix**, jun. 2022. Disponível em: <https://www.netflix.com/br/title/81518991>.

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

OLIVEIRA, Ana Caroline. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2013. 53 p. Orientadora: Nanci Souza. Dissertação (Monografia) – Faculdade Frutal-FAF, Minas Gerais, 2013. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/GlauciaAS/tcc-completo-e-revisado-protocolar>. Acesso em: 11 abr. 2023.

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

REZENDE, Ana Carolina Lelis. **Pessoa com deficiência no mercado de trabalho: o caso do autismo no Brasil contemporâneo**. 2022.

SANT'ANA, Wallace Pereira; DA SILVA SANTOS, Cristiane. A Lei Berenice Piana e o direito à educação dos indivíduos com transtorno do espectro autista no Brasil. **Revista Temporis [ação](ISSN 2317-5516)**, v. 15, n. 2, p. 99-114, 2015.

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

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

SILVA, Alessandra Cabral Meireles da et al. **Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos**. 2013.

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

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 1, n. 2, p. 273-294, 2005.

TETTE, Raissa Pedrosa Gomes et al. **Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras.** Estudos de Psicologia, v.19,n.3, p. 157-238,2014.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa. **São Paulo: Atlas**, v. 34, p. 38, 2006.

Como referenciar:

CARDOSO, L. T. A.; CASTILHO, A. G. O mercado de trabalho das pessoas com transtorno do espectro autista (TEA). **Revista Gestão e Organizações**, v. 9, n. 2, p. 73-97, abr./jun. 2024.