



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB  
Faculdade de Ciências da Educação e Saúde – FACES  
Curso de Psicologia

**A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho: Um estudo qualitativo sobre a perspectiva de gestores organizacionais**

Rebeca Nascimento Silva

RA: 21901960

Brasília

Dezembro de 2023



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB  
Faculdade de Ciências da Educação e Saúde – FACES  
Curso de Psicologia

**A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho: Um estudo qualitativo sobre a perspectiva de gestores organizacionais**

Rebeca Nascimento Silva

RA: 21901960

Monografia apresentada ao Centro Universitário de Brasília (CEUB) como requisito básico para obtenção do grau de Psicólogo.

Professora-orientadora: Dra. Patrícia Emanuele da Cruz Dias Ribeiro

Brasília

Dezembro de 2023

Rebeca Nascimento Silva

**A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho: Um estudo qualitativo sobre a perspectiva de gestores organizacionais**

Monografia apresentada à Faculdade de Ciências da Educação e Saúde - FACES do Centro Universitário de Brasília - CEUB para a obtenção de Bacharel em Psicologia.

Brasília, 11 de dezembro de 2023

**Banca examinadora:**

Dra. Patrícia Emanuele da Cruz Dias Ribeiro  
Presidente - Orientadora

Dra. Eliana Elizabete Moreira Gosendo  
Examinadora

Dra. Marília Mesquita Resende  
Examinadora

## **Agradecimentos**

A conclusão desta monografia marca o fim de uma jornada acadêmica enriquecedora, repleta de desafios e conquistas e também o início de um novo ciclo. Gostaria de expressar minha sincera gratidão a todos aqueles que estiveram presentes e contribuíram para a minha formação.

Agradeço a minha mãe, pai e irmãos, que estiveram sempre presentes, por seu amor incondicional, apoio constante e compreensão. Suas palavras de encorajamento, abraços apertados e carinhos foram a força motriz que me impulsionaram nos momentos mais desafiadores. Não posso deixar de citar minha filha de quatro patas, a Paçoca, que nos incontáveis dias e noites não saiu do meu lado e fomos companhia uma da outra.

Também gostaria de agradecer aos meus amigos que foram fundamentais nessa jornada, aqueles que já me acompanham desde da época da escola, aqueles que a pouco conheci, mas se tornaram essenciais e também a todos os amigos que fiz durante minha caminhada no curso. Aos meus colegas de profissão, obrigada por dividirem comigo os momentos bons, os ruins e as conquistas.

Por último, agradeço profundamente aos professores que deixaram sua marca em minha trajetória, com todos os conhecimentos compartilhados, as experiências e principalmente por serem exemplos de profissionais, em que me inspiro muito. Agradeço também pelas oportunidades, conselhos recebidos e aos incentivos.

Obrigada a todos, vocês também fazem parte desta conquista!

## Resumo

A presente pesquisa buscou identificar quais estratégias e recursos as empresas possuem para a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), cabendo questionar quais as percepções dos gestores sobre a inclusão de colaboradores com TEA nas organizações. Para isso, o método utilizado para guiar o processo de pesquisa deste trabalho é de caráter qualitativo, em que foram realizadas seis entrevistas semiestruturadas com gestoras de diferentes organizações e tendo autistas como colaboradores. As entrevistas foram analisadas através da Análise de Conteúdo (AC) e foram definidas quatro categorias: (A) Percepção sobre a Inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho; (B) Estratégias de inclusão de pessoas com TEA nas organizações.; (C) Desafios para a inclusão de profissionais com TEA nas organizações e (D) Sugestões para inclusão mais efetiva de pessoas com TEA nas organizações. Os resultados encontrados demonstram ser uma temática recente nas organizações, sendo um percurso ainda pouco explorado e desenvolvido, em que atualmente estão se adaptando, aprendendo e implementando novas práticas, ou estão em busca delas. Dessa forma pode-se concluir que seria pertinente a realização de estudos mais abrangentes sobre o tema e com maior profundidade, principalmente em âmbito nacional, buscando elucidar o cenário brasileiro na inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho.

***Palavras-chave:*** Transtorno do Espectro Autista; Organizações; Diversidade e Inclusão

## Sumário

<b>Introdução .....</b>	<b>7</b>
<b>Justificativa .....</b>	<b>8</b>
<b>O Transtorno do Espectro Autista (TEA) .....</b>	<b>10</b>
<b>Diversidade nas organizações .....</b>	<b>14</b>
<b>O Autista no Mercado de Trabalho .....</b>	<b>18</b>
<b>Objetivos.....</b>	<b>21</b>
Objetivo Geral .....	21
Objetivos Específicos .....	21
<b>Método.....</b>	<b>22</b>
Participantes .....	22
Local .....	24
Instrumentos .....	24
Procedimentos .....	24
Análise de Dados .....	25
<b>Resultados e Discussão.....</b>	<b>26</b>
<b>Discussão Geral .....</b>	<b>40</b>
<b>Considerações Finais .....</b>	<b>41</b>
<b>Referências .....</b>	<b>45</b>
<b>Apêndices .....</b>	<b>50</b>
Apêndice A .....	50
Apêndice B .....	54

## Introdução

Tendo em vista a sociedade atual e seu modelo de funcionamento, cabe fazer uma reflexão sobre a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho. Apesar dos avanços obtidos sobre o autismo, pouco se conhece sobre seus mecanismos e sua etiologia, fazendo com que essa falta de conhecimento intensifique o preconceito existente, principalmente por ignorância da sociedade no geral. Com o passar dos anos diversas políticas públicas foram desenvolvidas para aqueles com TEA, com o objetivo de garantir os seus direitos e inclusão na sociedade.

Durante muitos anos aqueles que fugiam dos padrões físicos e psicológicos não eram reconhecidos e aceitos socialmente, dado que as diferenças não eram aceitas e referiam-se a estes como [anormais], já que se distanciavam do que a sociedade estabeleceu como natural. Arelado ao modelo de produção vigente, essas pessoas passaram a ser consideradas um grave problema social, em razão das novas exigências do mercado de trabalho, fomentando assim a exclusão e o preconceito com esses grupos de pessoas (Ferraz & Leite, 2015).

Dessa forma, em Dezembro de 2012 os indivíduos com TEA passaram a ser reconhecidos como pessoas com deficiência, com a aprovação da lei 12.764. E foi somente em Julho de 2015 que foi instituída a lei Nº 13.146, também conhecida por prever a inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), e o seu artigo 34 estabelece que: “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.” (Brasil,2015). Porém cabe ressaltar que, a inclusão está longe de ser eficaz, visto que é preciso, não só aplicar as leis, mas também instituí-las na sociedade e em todos os meios que a permeiam, para que os direitos sejam respeitados.

Atualmente a questão da diversidade nas organizações tem sido bastante discutida e almejada, porém a inserção e inclusão tem sido desafiadora para as pessoas com TEA.

Conforme o DSM-V (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, 2014), às pessoas do espectro apresentam dificuldades de relação interpessoal, domínio da linguagem (dificuldade na comunicação) e padrão repetitivo de comportamento. Essas são características vistas como empecilhos para contratação e inclusão daqueles que as possuem. Porém, com isso, as empresas deixam de ver o lado positivo e até mesmo vantajoso de terem um colaborador com TEA.

Cabe às organizações estabelecerem normas que prezam pelas diferenças dos indivíduos e suas relações com os grupos, visando assim a melhora da efetividade organizacional, e não que promovam essa efetividade apesar das diferenças (Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2014). Se faz necessário a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, sendo seguro, representativo, harmonioso e que atenda a necessidade desses sujeitos.

### **Justificativa**

Em nível mundial, é evidente o aumento do número de diagnósticos de TEA, o que não indica necessariamente um aumento em sua prevalência. Esse fato pode ser explicado por fatores como a ampliação dos critérios diagnósticos, o aumento de serviços médicos relacionados à doença e a possibilidade de obter um diagnóstico cada vez mais cedo, quando ainda criança (Fombonne, 2009). Em revisão sistemática de estudos sobre a prevalência do autismo, publicados no período de 2012 a 2021 por Zeidan et al. (2022), identificou-se que há, aproximadamente, uma criança com autismo a cada 100. Cabe ressaltar que este estudo não engloba todos os países, o que não compromete a sua validade, mas sua representatividade.

Entretanto, no caso do Brasil, não existem estimativas confiáveis em relação a estes dados estatísticos, visto que não há acuracidade ou concordância entre os dados obtidos. Dessa forma, o país possui uma condição reconhecidamente complexa e desafiadora, no

questo de diagnóstico, nos acompanhamentos necessários, na produção de artigos e disseminação de informações para a população (de Souza Freire & Nogueira, 2023). A falta de dados e base teórica acerca do TEA, faz com que seja fomentado o preconceito, a discriminação e a exclusão social de quem possui esse diagnóstico.

Apesar de se ouvir muito sobre o TEA, observa-se que na prática as organizações ainda se mostram pouco preparadas para incluir pessoas desse grupo. Segundo o secretário-geral da Organização das Nações Unidas (ONU), Ban Ki-moon, em um discurso feito no “Dia Mundial de Sensibilização para o Autismo” em 2015, afirma que aproximadamente 85% dos autistas encontram-se desempregados. Isso traz um alerta para a falta de políticas públicas na preparação desses sujeitos para o mercado e a dificuldade e desigualdade no processo de inserção nas organizações. Outro fator importante é a dificuldade de permanência de pessoas com TEA no trabalho, muitas vezes pautada pela falta de inclusão das empresas, o desconhecimento sobre o assunto e o preconceito de colegas de trabalho.

De maneira geral ainda é raso o conhecimento sobre o assunto, visto que se sabe sobre o transtorno, mas não como lidar com ele na prática. Segundo Minatel & Matsukura (2015), ainda não se sabe como incluir adequadamente as pessoas autistas no meio social e de trabalho, bem como incentivá-las, o que acaba corroborando para uma realidade excludente. Tal conjuntura sinaliza a necessidade da realização de mais pesquisas que abordem diferentes aspectos relacionados ao TEA, incluindo a inserção de pessoas autistas no mercado de trabalho. Estudos sobre políticas e práticas organizacionais de inclusão, bem como as experiências de profissionais autistas, tornam-se relevantes e necessários para um maior conhecimento sobre a dinâmica de inclusão e permanência dessas pessoas no mercado de trabalho, promovendo ainda a ampliação de conhecimentos acerca do assunto - muito necessário nos âmbitos social e organizacional.

### **O Transtorno do Espectro Autista (TEA)**

O termo autismo, foi utilizado pela primeira vez pelo psiquiatra Eugen Bleuler, caracterizando como um dos sintomas da esquizofrenia. Somente após a Segunda Guerra Mundial que tal termo começou a ser considerado como uma patologia diferenciada, dando vez ao surgimento de novos estudos buscando compreender essa dimensão (Marfinati & Abrão, 2014).

No ano de 1943 foi realizado um estudo pelo psiquiatra Leo Kanner denominado “Autistic Disturbances of Affective Contact” e foi por meio deste que surgiram as primeiras descobertas sobre o autismo. Este estudo contou com a participação de 11 crianças que foram selecionadas devido a apresentação de algumas características que não eram comuns quando comparadas às demais. Dentre as características observadas “constatou-se que esses pacientes se isolavam de forma precoce, havendo perturbações nas suas relações afetivas, não tinham a habilidade da utilização da linguagem de maneira significativa e apresentavam insistência na preservação de rotinas, não aceitando mudanças” (Marfinati & Abrão, 2014a, p. 12).

À partir da década de 1980, os manuais psiquiátricos DSM-IV (American Psychiatric Association, 2002) e CID-10 (Classificação estatística internacional de doenças, 2004) classificam o autismo como Transtorno Invasivo do Desenvolvimento e como Transtorno Global do Desenvolvimento (Marfinati & Abrão, 2014). Mas, atualmente, o TEA é compreendido como uma síndrome comportamental complexa que possui etiologias múltiplas, combinando fatores genéticos e ambientais (Rutter, 2011).

Nos últimos anos, o termo Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) vem sendo utilizado nas publicações para se referir a uma classe de condições neurodesenvolvimentais que, geralmente, inclui o transtorno autístico, o de Asperger, o desintegrativo da infância e o transtorno global do desenvolvimento não especificado, também conhecido como autismo atípico (Barbaro, 2009; Yoder, Stone, Walden, & Malesa, 2009). De acordo com o DSM-V

(Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais, 2014) alguns sintomas podem ser identificados para o diagnóstico de autismo, como: Déficits persistentes na comunicação social e na interação social em múltiplos contextos; padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades, conforme manifestado. Os sintomas devem estar presentes precocemente no período do desenvolvimento (mas podem não se tornar plenamente manifestos até que as demandas sociais excedam as capacidades limitadas ou podem ser mascarados por estratégias aprendidas mais tarde na vida); os sintomas causam prejuízo clinicamente significativo no funcionamento social, profissional ou em outras áreas importantes da vida do indivíduo; essas perturbações não são mais bem explicadas por deficiência intelectual (transtorno do desenvolvimento intelectual) ou por atraso global do desenvolvimento. Deficiência intelectual ou transtorno do espectro autista costumam ser comórbidos; para fazer o diagnóstico da comorbidade de transtorno do espectro autista e deficiência intelectual, a comunicação social deve estar abaixo do esperado para o nível geral do desenvolvimento.

Tendo isso em vista, para que seja feito o diagnóstico são levados em consideração não só os sintomas, mas também a quantidade e a severidade em que eles se manifestam. Podendo dessa forma ir dos graus mais severos, que seria autismo de baixo funcionamento, aos menos severos, o autismo de alto funcionamento (Assumpção Jr & Pimentel, 2000; APA, 2002).

As políticas de saúde para o diagnóstico de TEA variam de acordo com o país, nos Estados Unidos por exemplo, há recomendações para que a triagem universal ocorra de forma precoce, enquanto que em outros países não é indicado. Já no Brasil foi apenas no séc. XIX, que foi instituída a primeira política pública para a saúde mental de jovens. Por se tratar de uma temática ainda pouco conhecida e divergente entre os profissionais, nem sempre é garantido o sucesso das políticas para a triagem precoce do TEA e por se tratar de uma país

com baixa ou média renda, está mais suscetível ao diagnóstico e tratamentos tardios, isso devido a fatores como a renda, questões étnicas, baixo acesso a saúde e às informações, funcionando dessa forma como barreiras e trazendo dificuldades para ele e aqueles de sua convivência (Menezes, 2020).

O diagnóstico na fase adulta é um grande desafio, pois estes podem apresentar comprometimentos menos evidentes, mascarados por outras comorbidades psiquiátricas e apresentar menor capacidade de adaptação neuronal frente a mudanças internas e externas. A falta do diagnóstico pode causar sentimento de culpa por serem diferentes e desencadear problemas no desenvolvimento de relacionamentos. Obter um diagnóstico possibilita a busca de tratamentos e minimiza esses impactos, melhorando a qualidade de vida dos portadores e das pessoas com que convive (Menezes, 2020). Na maioria dos casos, a vida adulta dos autistas é caracterizada pelo isolamento e solidão em instituições ou junto dos parentes, ainda que se consiga concluir parte dos estudos (Sargento & Lopes, 2019) e o que corrobora com isso é o fato de ser uma temática pouco explorada pela literatura e negligenciada pelos prestadores de serviço em saúde (Fombone, 2012).

Em relação à incidência de autismo na população, é importante observar que existem diferenças na prevalência. Portanto, quando crianças com características autistas são incluídas na “triade dos transtornos” (social, comunicação e atividades restritas/repetitivas), a incidência aumenta, enquanto apenas considerando as síndromes típicas, a incidência diminui (Marfinati & Abrão, 2014). De maneira geral, o número de diagnósticos da doença está aumentando em todo mundo, o que não indica necessariamente um aumento em sua prevalência. Esse fato pode ser explicado por fatores como a ampliação dos critérios diagnósticos, o aumento de serviços médicos relacionados à doença e a mudança da idade ao diagnóstico (Fombonne, 2009).

O autismo é um tema que não possui um consenso geral quanto a sua etiologia, definição, conceituação e caracterização, porém vem ganhando notoriedade ao longo dos anos. Sendo um marco para as pessoas com TEA, em 27 de Dezembro de 2012, no Brasil, a aprovação da Lei 12.764, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista – (TEA), reconhece-os como pessoas com deficiência. A estes indivíduos é dado acesso à: (a) à educação e ao ensino profissionalizante; (b) à moradia, inclusive à residência protegida; (c) ao mercado de trabalho; (d) à previdência social e à assistência social (BRASIL, 2012).

De acordo com essa política, são previstos os seguintes direitos:

I- A Intersetorialidade no que diz respeito ao desenvolvimento das ações e das políticas;

II- Participação ativa na formulação, implantação, acompanhamento e avaliação de políticas públicas;

III- Atenção integral às necessidades de saúde;

IV- 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);

V- Incentivo à formação e à capacitação de profissionais especializados (BRASIL, 2012).

Tendo isso em vista, essas legislações e regulamentações buscam combater a discriminação e promover a inclusão, protegendo os direitos das pessoas com TEA. Essa perspectiva transcende as esferas pessoais, integrando-as de maneira holística em todos os aspectos da sociedade, alcançando dessa maneira o ambiente profissional. Quando explora-se a diversidade nas organizações, é crucial aplicar os mesmos princípios inclusivos para construir ambientes de trabalho que celebrem as diferenças.

## **Diversidade nas Organizações**

Tendo em vista as reflexões apresentadas por Bartholo (2010), o ser humano é um ser que está em constante evolução e transformação, e este só existe porque há o Outro, criando assim relações dialógicas entre o Eu-Tu e o Eu-Isso, em que estão transitando nesses diálogos. Com isso, uma das possibilidades para superar e contornar o preconceito é reconhecer o outro em sua alteridade, sendo necessário voltar-se para o próximo primeiramente.

Deve-se dessa forma considerar o outro real, visto que uma vez rotulada como deficiente, a pessoa começa a ser impedida de ter acesso a uma convivência social plena, em que começa a ser excluída de forma global, de atividades sociais, culturais e educacionais (Cavalcante, 2004). Segundo Marques (2015), para romper com o discurso da exclusão, precisamos desnaturalizar a construção da diferença como patológica, porque só assim cria-se espaço para outros discursos sobre a diferença.

Tudo isso faz parte de um processo, de uma construção dentro da sociedade atual, imersa em uma cultura medicalizada, rotularizada, atravessada de preconceitos, e dessa forma há cada vez mais um aniquilamento do indivíduo. Retira-se o fator primordial do ser, sua essência e alteridade, transformando dessa forma o “Eu” e passando a ser reconhecido apenas por seu déficit e seu transtorno, ficando presos nessa grande segregação, por essa visão marcada pela incapacidade.

Cavalcante (2004), traz de forma clara essa visão:

Vivemos em uma sociedade que exclui as pessoas consideradas deficientes porque ainda não compreendemos com clareza a diversidade. O indivíduo que não apresenta os atributos físicos e/ou intelectuais esperados socialmente se torna indesejável para o convívio social. Ou seja, falamos em inclusão porque ainda não aceitamos a

diversidade, porque não superamos os nossos preconceitos, se não fosse assim todos seriam aceitos com naturalidade (p. 09).

Tendo como base essas reflexões, dentro das organizações de trabalho esse é um tema que tem sido bastante comentado nos últimos tempos, visto que as empresas têm como prática a viabilização e a inserção de indivíduos pertencentes a grupos minoritários. Esse discurso da inclusão parte de uma conduta de rejeitar o preconceito, e é reforçada pela inovação que o “diferente” pode trazer, seja nas equipes, nos processos ou no desempenho geral da empresa (Rezende, 2013). Porém, cabe salientar que a contratação segue uma lógica meritocrática e busca dar oportunidade para aqueles vistos como talentosos, ou seja, o candidato além de se enquadrar como uma “diversidade” deve preencher a todos os pré-requisitos estabelecidos pela empresa (Flores-Pereira & Eccel, 2009).

Percebe-se então que o discurso de apoio à diversidade se mostra muitas vezes desassociado de uma real prática de inserção do [diferente], já que os valores que norteiam essa "inserção" são os mesmos da sociedade de mercado. Ou seja, não contratam pessoas, contratam deficiências, em que cargos são estabelecidos de acordo com características diagnósticas de cada deficiência, assim dizendo, uma falsa inclusão. Se faz necessário valorizar as potencialidades dessas pessoas e não focalizar suas limitações, considerando o outro real, visto que uma vez rotulada como deficiente a pessoa começa a ser moldada como incapaz, dependente e muitas vezes até infantilizada, favorecendo uma visão capacitista (Flores-Pereira & Eccel, 2009).

Nas organizações de trabalho, conforme Zanelli et al. (2014), o tópico “diversidade” é circunscrito por três paradigmas: O paradigma da Discriminação e Justiça (paradigma moral) que visa a igualdade de chances, oportunidades de ascensão, tratamento, recrutamento para os membros e sua limitação é a pressuposição implícita de que “todos são iguais ou desejam ser”; Já o segundo paradigma é o do Acesso e Legitimidade (paradigma legal), e no Brasil foi

implementada uma lei de cotas (que será ao longo do texto detalhada) reservada para trabalhadores de algumas minorias, obrigando as organizações a conviverem com a diversidade, ligando assim a sua limitação, em que enfatizam o papel das diferenças culturais na organização sem de fato analisar essas diferenças; Quanto ao último paradigma, o da Aprendizagem e Efetividade (paradigma da eficiência), a diversidade é vista como um fator de desempenho organizacional, cada vez mais procurado pelas empresas, pois visa a integração e inclusão dos membros, internalizando suas diferenças e buscando aprender e crescer com elas .

Dessa maneira, no momento em que uma organização se propõe a ter uma cultura diversa, permeada pela multiplicidade, ela também se abre para novas culturas, valores, características, opiniões e vivências, devendo estar preparada para receber essas pessoas, compreendendo que a integração é diferente da inclusão. Enquanto a integração é a simples inserção do indivíduo na sociedade, nesse caso na empresa, e se adaptar a ela, a inclusão é um movimento político, educacional e social que defende os direitos dos indivíduos de se sentirem pertencentes, de participarem de forma consciente e ativa da sociedade em que estão inseridos, promovendo assim respeito naquilo que os diferencia dos outros (Freire, 2008). Isso significa que, não é moldar a pessoa para que ela se adeque a determinado trabalho, e sim compreender, aceitar e incluí-la em sua subjetividade, é reconhecer e valorizar a sua diversidade. A inclusão se refere à percepção da pessoa quanto à forma com que está sendo tratada e sua participação em meios formais e informais da empresa, seu senso de pertencimento, participação ativa nos processos e respeito (Barak, 1999).

Para Ferdman et al. (2009) a inclusão é operacionalizada de duas formas: A experiência de inclusão e o comportamento inclusivo. A experiência de inclusão trata-se do senso psicológico de cada indivíduo de que está sendo de fato incluído, baseado em cinco aspectos:

I- Valorização Social: Sentimento de pertencimento;

II- Autenticidade;

III- Reconhecimento da diversidade: Sentimento de justiça;

IV- Envolvimento/Engajamento nos grupos: Sentimento de pertencimento e acesso a informações;

V- Poder de decisão: Influência e valorização (Ferdman et al., 2009).

Já o comportamento inclusivo, de acordo com esses teóricos, são ações individuais e grupais relacionadas a políticas e procedimentos organizacionais que visam um clima inclusivo, sendo estas aderidas pelo indivíduo, membros do grupo de trabalho e pela organização. Os comportamentos inclusivos são divididos em seis grupos:

I- Criação de um ambiente seguro;

II- Representação de pessoas diversas nos grupos, em todos os níveis da organização;

III- Reconhecimento dos outros, civilidade organizacional;

IV- Lidar com conflitos e diferenças (participação em workshops);

V- Habilidade e vontade de aprender sobre a diferença;

VI- Comunicação clara (oportunidade de falar e ouvir os outros) (Ferdman et al., 2009).

Estes dois conceitos juntos, segundo Ferdman et al. (2009) criam algo cíclico e dependente um do outro, ou seja, a prática de ações inclusivas por parte dos atores organizacionais pode gerar o sentimento de que se é incluído. Para isso então se faz necessária uma gestão da diversidade, isto é, o desenvolvimento e o estabelecimento de normas organizacionais que tenham como enfoque a valorização da diferença entre grupos e como consequência a melhora na efetividade da empresa, indo além do processo de contratação de pessoas diversas, mas sim uma mudança estrutural e sistêmica das organizações e de seus trabalhadores (Zanelli et al., 2014).

Segundo Flores-Pereira & Eccel (2009), a diversidade nas organizações possui duas abordagens, a Gerencialista e a Humanista/Crítica. A perspectiva Gerencialista, tem foco nas demandas dos empregadores, possui um recrutamento e seleção mais estratégico, com menor custo e de curta duração, nessa visão há um processo de favorecimento da descartabilidade dos empregados e estes são vistos como meio para melhorar a empresa. Já na perspectiva Crítica/Humanista, o foco está na demanda dos trabalhadores, busca equalizar os valores colaborador-empresa, e se propõe a incluir e valorizar a diversidade, essa visão também preza pelo desenvolvimento dos trabalhadores e as empresas são vistas como meio para melhorar a vida em sociedade (Flores-Pereira & Eccel, 2009).

### **O Autista no Mercado de Trabalho**

A inclusão de pessoas diversas, mais especificamente pessoas portadoras de deficiência, no mercado de trabalho deve ser discutida por meio da Lei 8.213/91, que garante sua contratação e inclusão no mercado de trabalho. Essa lei reserva um percentual de empregabilidade para pessoas portadoras de deficiência, em que de acordo com o artigo 93, deve variar entre 2% e 5%, conforme a seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante. ....	5%.

Essa regra vale apenas para empresas que tenham 100 funcionários ou mais, precisando cumprir com percentuais mínimos de contratação de PCD. Cabe salientar que além de contratar as empresas precisam fornecer condições dignas de acesso a estes profissionais. Dessa forma os indivíduos com TEA ao serem reconhecidos legalmente como pessoas com deficiência, após aprovação da Lei 12.764, passam a ser incluídos na Lei de Cotas, cabendo a eles todos os direitos e diretrizes supracitadas.

Porém em condições práticas não é o que ocorre, dado que a inclusão de pessoas com TEA ainda é ineficaz, fazendo-se necessário rever e aplicar as leis para que os direitos destes cidadãos sejam respeitados. Segundo o secretário-geral da ONU, Ban Ki-moon, existem cerca de 70 milhões de autistas no mundo, sendo que 2 milhões residem no Brasil. Sendo que, aproximadamente, apenas 15% encontram-se empregados.

Estes dados corroboram para a perspectiva de uma realidade excludente, visto que os autistas possuem notória dificuldade de inserção no mercado de trabalho. Segundo Leopoldino (2015), às pessoas com TEA relatam três grandes dificuldades que enfrentam:

- 1- Em conseguir emprego;
- 2- Em manter-se no emprego;
- 3- Obter uma colocação compatível com a sua formação e expectativas.

Em relação ao primeiro ponto apresentado, os níveis de emprego são baixos e são poucos os que encontram trabalho, isso pode ocorrer devido a uma falta tanto de incentivos, quanto de políticas públicas, tornando assim inviável a atuação da grande maioria dos autistas no mercado de trabalho (Leopoldino & da Costa Coelho, 2017). Outro obstáculo encontrado que dificulta essa inserção se dá por um falho gerenciamento dos processos de procura de emprego e a realização de processos seletivos não inclusivos e adaptados (Leopoldino, 2015).

Já o segundo ponto, demonstra que aqueles que conseguem adentrar no mercado de trabalho, possuem dificuldade de permanecer no mesmo, não tendo uma estabilidade. Visto que as organizações não demonstram o suporte, adaptações e treinamentos necessários para inclui-los, ocorrendo diversos casos de perseguição e discriminação, por ser também um tematica pouco explorada e conhecida por muitos (Bravim & Dangelo 2017).

Outro fator que corrobora para essa falta de estabilidade, se dá devido a algumas características que pessoas com TEA possuem, como a dificuldade para se adaptarem a novas rotinas e ao ambiente físico de trabalho, e a falta de habilidades sociais e comunicativas que

corroboram para uma dificuldade de permanência (Leopoldino, 2015). Cabe ressaltar que existem serviços focalizados na reabilitação profissional para indivíduos com TEA, e uma pesquisa realizada por Lawer et al. (2009) demonstrou que esse serviço no sistema norte americano tem demonstrado resultados positivos. Mas o autor ressalta que a inserção no mercado de trabalho não depende só da inclusão, mas também de recursos para a adaptação e a permanência desses indivíduos com TEA no trabalho. Tais recursos, segundo o teórico, podem ser treinamentos, acompanhamentos e ações de retenção desses profissionais autistas no trabalho.

Tendo isso em vista, uma pesquisa realizada por Hendricks (2010), demonstrou resultados semelhantes, confirmando a necessidade de serviços de auxílio na transição e inserção de autistas no mercado de trabalho. Demonstrando que cada adulto com TEA têm suas capacidades individuais a serem reconhecidas, estimuladas, suas necessidades devem ser avaliadas de forma individual e que a inserção e inclusão deve contar com políticas e apoios tanto externos, quanto internos aos locais de trabalho (Rosa, 2015).

Em um estudo realizado por Rosa (2015), demonstrou que a maioria dos adultos com TEA não está inserida no mercado de trabalho e que estes indivíduos possuem poucas oportunidades. Enfatizou também a necessidade de políticas públicas mais efetivas, visto que há uma necessidade evidente da existência de centros de orientação e formação para o mercado formal mais eficazes, buscando além, uma parceria com empresas e cooperativas.

Quanto ao terceiro ponto apresentado por Leopoldino (2015), em relação a dificuldade de obtenção de uma colocação compatível com a formação e as expectativas do indivíduo no espectro. É possível relacionar que os profissionais com TEA possuem potencial e habilidades para desempenhar uma série de atividades, porém as organizações não sabem bem como aproveitá-las e explorá-las (Bravim & Dangelo, 2017). Segundo Hendricks (2010) e seus estudos realizados, a grande maioria dos adultos inseridos no mercado formal

de trabalho são alocados em subempregos e com remunerações não condizentes e inferiores, o que demonstra a falta de valorização e uma queda na qualidade de vida dos mesmos.

Empresas que possuem políticas de inclusão relatam diversas vantagens na contratação de pessoas autistas. Segundo Saraiva (2021) fatores como facilidade de reconhecer padrões, capacidade de concentração e raciocínio lógico elevados, perfeccionismo e maior motivação em completar tarefas repetitivas, são características que se apresentam positivamente como diferenciais das pessoas com TEA dentro do mercado de trabalho. A empresa SAP, uma líder global de mercado em soluções de negócios colaborativos e multiempresas, lançou em 2013 um programa chamado *Autism at Work*, que tem como objetivo não só reduzir as barreiras de entrada do indivíduo com TEA, como também sua retenção nas organizações (Chammas & da Costa Hernandez, 2022).

Diante de todo o exposto, ressalta-se a importância da construção de políticas e culturas inclusivas, visto que apenas contratar pessoas com TEA não é incluí-las, é necessário que as organizações disponibilizem os mesmos acessos, possibilidades e oportunidades. Fazendo com que seja garantida a mesma vivência que os demais funcionários, permitindo assim que o potencial das pessoas com TEA possa se reverter efetivamente em trabalho e resultados (Leopoldino, 2015). Dessa forma, cabe o questionar: Quais as percepções de gestores sobre a inclusão de colaboradores com Transtorno do Espectro Autista nas organizações?

## **Objetivos**

### **Objetivo Geral**

Essa pesquisa tem como objetivo geral identificar quais estratégias e recursos as empresas possuem para a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista.

### **Objetivos Específicos**

Como objetivos específicos, buscou-se:

- Compreender como as empresas se organizam para receber pessoas com TEA;
- Identificar as vantagens e os desafios na contratação de pessoas autistas;
- Investigar como se dá a relação entre os colaboradores e o trabalhador com TEA;
- Identificar se as organizações possuem política ou programas de inclusão para pessoas com TEA.

### **Método**

Esta pesquisa se trata de um estudo de natureza qualitativa, com a realização de entrevistas individuais. O delineamento qualitativo possui como características estudar o significado da vida das pessoas em sua condição de vida real, representar as opiniões e perspectivas das pessoas de um estudo, abranger as condições contextuais em que as pessoas vivem, contribuir com revelações sobre contextos existentes ou emergentes que podem ajudar a explicar o comportamento social humano e esforça-se por usar múltiplas fontes de evidências em vez de se basear em uma única fonte (Yin, 2016). Assim, segundo Da Silva (2010), essa abordagem é muito utilizada nas pesquisas em psicologia porque permite a explicação de comportamentos, sentimentos e processos mentais relatados ao pesquisador, o que torna seu objeto de estudo dinâmico e contextualizado. Esta pesquisa será de cunho exploratório, que têm como características buscar hipóteses e proposições de forma a fornecer certo suporte a teorização (Yin, 1993 citado em Meirinhos & Osório, 2016).

### **Participantes**

Este estudo contou com a participação de seis gestoras de diferentes organizações, com idade entre 24 e 51 anos e tempo de atuação profissional em cargo de gestão variando de 2 meses a 15 anos. A amostragem foi intencional, buscando-se gestores que atuam em organizações que possuem colaboradores com TEA, e as participantes foram acessadas por cadeias de referência, utilizando-se a técnica bola de neve. Ou seja, a partir de documentos

e/ou informantes-chave, que são denominados como [sementes], foram localizados/selecionados os participantes que se encontram nos critérios necessários para a pesquisa, e estes indicaram novos contatos com as características desejadas, a partir de sua rede pessoal (Vinuto, 2014). Assim ocorreu, sucessivamente, até que o número almejado de participantes fosse alcançado. A seguir, na Tabela 1, são apresentadas informações de caracterização das participantes, incluindo algumas informações sobre a característica das organizações onde elas trabalham.

**Tabela 1**

*Caracterização das participantes*

<b>Organizações</b>	<b>Ramo</b>	<b>Porte</b>	<b>Cargo da</b>	<b>Área de Formação</b>	<b>Tempo de Cargo</b>
Empresa A	Multibenefícios e Produtos de Solução para RH	Médio	Analista de Desenvolvimento Humano e Organizacional	Psicologia	2 meses
Empresa B	Prestação de Serviços para o Governo (Tecnologia)	Grande	Analista de Desenvolvimento Humano e Organizacional	Design Emocional	4 meses
Empresa C	Secretaria de Gestão de Pessoas	Grande	Coordenadora de Provimento e Informações Funcionais	Psicologia	10 anos
Empresa D	Produtos Médicos	Pequeno	Analista de Departamento Pessoal	Administração	1 ano e 6 meses
Empresa E	Análise Clínica, imagem, imunização e Área da Saúde Primária	Grande	Analista de Relacionamento Médico	Gestão em Saúde	15 anos
Empresa F	Mídia Televisiva	Grande	Analista de Rh/ Atração de Talentos	Administração	10 anos

## **Local**

As entrevistas com as participantes foram realizadas na modalidade virtual. Sendo solicitado que ocorressem em ambiente silencioso, com boa iluminação, com mínima interferência externa.

## **Instrumentos**

O instrumento de pesquisa de recolha de informações utilizado foi um roteiro de entrevista semiestruturada, que contou com 20 perguntas abordando o conhecimento das gestoras frente à temática da inclusão de pessoas com TEA em sua organização (Apêndice B). E como materiais foram utilizados: caneta, papel, um celular para gravação, um computador e um fone de ouvido.

## **Procedimentos**

Inicialmente o projeto foi submetido ao Comitê de Ética e Pesquisa do Centro Universitário de Brasília (CEUB). Após a aprovação foi dado início ao processo de seleção dos participantes, por meio da amostragem em bola de neve, que consiste em um processo que utiliza cadeias de referência. Após selecionadas as participantes, foi feito o contato inicial a fim de convidá-las para realização da pesquisa, informá-las quanto ao objetivo e, também, quanto à liberdade no que tange a participação da mesma. Por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A), é assegurado aos participantes a confiabilidade, privacidade e o sigilo quanto à identidade.

Após concordarem e assinarem o documento, as entrevistas foram agendadas de acordo com a disponibilidade de cada participante e realizadas em momentos distintos, individualmente. No total, foram realizadas seis entrevistas de forma on-line, pela plataforma do *Google Meet*.

Além da assinatura do TCLE, foi solicitada autorização para a gravação das entrevistas e, após o aceite das participantes, as entrevistas começaram com as questões sócio-demográficas, seguindo para as perguntas do roteiro, referentes à inclusão de pessoas com TEA dentro da organização em que estão inseridos. Cada participante pôde usar o tempo desejado para elaborar cada resposta, uma vez que as perguntas possuem caráter exploratório. Posteriormente, as entrevistas foram transcritas para possibilitar a análise das informações levantadas, conforme descrito a seguir.

### **Análise de Dados**

O método escolhido para analisar os dados transcritos foi a Análise de Conteúdo (AC), que, segundo Moraes (1999), conduz descrições sistemáticas e objetivas (qualitativas ou quantitativas) de forma a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados num nível que vai além de uma leitura padrão. Operacionalmente, segundo Bardin (2011), o procedimento de Análise de Conteúdo desdobra-se em três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados-inferência e interpretação.

A etapa inicial, conhecida como a fase de pré-análise, pode ser caracterizada como uma fase de organização inicial, na qual é delineado um plano de trabalho que precisa ser claro e preciso, embora mantendo a flexibilidade necessária, tendo um primeiro contato com o documento envolvendo uma leitura flutuante (Câmara, 2013).

Já a segunda etapa, de exploração do material, são estabelecidas categorias que possibilitem identificar rapidamente cada elemento da amostra de depoimentos ou documentos a serem analisado, Esse procedimento consiste em agrupar dados considerando a parte comum existente entre eles, que segue alguns critérios, facilitando assim a análise das informações (Moraes, 1999).

Por fim, a terceira fase, de tratamento dos resultados - inferência e interpretação, os pesquisadores buscam utilizar os resultados obtidos para torná-los significativos e eficazes, e

então a interpretação deve ir além do conteúdo do documento, pois o que realmente interessa ao pesquisador é o significado por trás dele. A inferência, portanto, será uma ferramenta indutiva, em que parte do efeito para identificar a causa (Câmara, 2013).

### **Resultados e Discussão**

Tendo em vista as entrevistas realizadas, a partir da análise da fala das seis participantes, foram definidas quatro categorias, sendo elas: (A) Percepção sobre a Inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho; (B) Estratégias de inclusão de pessoas com TEA nas organizações; (C) Desafios para a inclusão de profissionais com TEA nas organizações; (D) Sugestões para inclusão mais efetiva de pessoas com TEA nas organizações. A seguir serão apresentadas as categorias, bem como os seus núcleos temáticos e o desenvolvimento de sua discussão.

#### **Tabela 2**

*Categoria A: Percepção sobre a Inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho.*

<i>Percepção sobre a Inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho</i>
<b>Definição:</b> Refere-se à avaliação, compreensão e opiniões relacionadas à participação de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente de trabalho. Ela envolve a análise de como a sociedade, empregadores, colegas de trabalho e os próprios indivíduos com TEA percebem e abordam a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.
<b>Temas:</b> Diversidade; Responsabilidade Social; Psicoeducação; Benefícios para a organização; Formação de Equipes mais diversas; Socialização e Oportunidades; Habilidades e Capacidades.

**Exemplos de Verbalizações:**

“(…) acredito que como está se falando cada vez mais sobre **neurodivergencia e neurodiversidade**, a gente tenha como **responsabilidade da empresa** trazer essa discussão para dentro, para pensar em iniciativas para como incluir essas pessoas, acolher e inserir no mercado de trabalho, uma forma de **responsabilidade social**”

“Pesquisas mostram que quanto mais **diverso o time**, acho que aumenta cerca de 30% do **lucro da empresa**, para além de lucro, mas aquele ponto da responsabilidade social também.”

“(…) olhar para aqueles que **não** estão **privilegiados** de alguma maneira, para a gente tentar mudar um pouco o cenário dessa pessoa, a vida dessa pessoa, as **oportunidades** que essa pessoa tem ou pode ter. ”

“(…) promover a **diversidade** e, também, proporcionar **oportunidades de desenvolvimento** de equipes com diferentes **habilidades** e formas de ver o mundo.”

“Acredito que além de promover a **diversidade no local de trabalho**, promove-se **consciência social** aos colaboradores e **equipes mais criativas**.”

“Os benefícios estão relacionados ao desenvolvimento de uma **cultura inclusiva**, de tolerância com o diferente e de **valorização dos talentos** nas suas diversas formas.”

“A questão intelectual. O benefício é de **ganho intelectual para a empresa**, né?”

“(…) trazer pessoas **diversas** para a gente, nós vemos um cenário de **crescimento para empresa**, tanto na parte de **inovação**, tanto na parte de **repertório** e como pessoas também.”

Os resultados encontrados na Categoria A demonstram aspectos que foram coletados acerca da percepção dos entrevistados sobre a importância da inclusão de pessoas com TEA

no mercado de trabalho. Durante as entrevistas foi possível observar um consenso sobre a importância da diversidade no local de trabalho, sendo considerada essencial na promoção de um ambiente inclusivo e inovador, fomentando novas perspectivas, habilidades e formas de pensar, implicando diretamente no desempenho da organização. Esse fator vai ao encontro do paradigma da Aprendizagem e Efetividade (eficiência), apresentado por Zanelli et al. (2014), em que ter membros diversos em uma organização está diretamente associado ao seu desempenho, visto que equipes mais diversas tendem a ser mais eficazes na resolução de problemas, na tomada de decisões e conseqüentemente na qualidade das entregas.

Isso se dá pois as pessoas com TEA têm uma ampla gama de habilidades e capacidades, e incluí-las no mercado de trabalho permite desenvolver suas habilidades sociais, de comunicação e de resolução de problemas, o que pode ser aproveitado pelas organizações. A inclusão no mercado de trabalho proporciona oportunidades que podem ajudar pessoas autistas a aprimorar suas habilidades, bem como levá-las a se sentir mais integradas na sociedade. O que levanta a outra temática emergente na fala das entrevistadas, o ato da responsabilidade social.

Incluir pessoas com TEA, demonstra o compromisso da empresa com a igualdade de oportunidades e o respeito pela dignidade de todos os indivíduos, ajudando a construir uma imagem positiva da organização na sociedade. Dessa maneira cabe questionar: Até que ponto as organizações se propõem de fato a incluir esses indivíduos ? O que explicita dessa maneira, as Visões Gerencialista e Humanista/Crítica explicitadas por Flores-Pereira & Eccel (2009), em que as organizações estão oferecendo oportunidades e a melhorar a vida em sociedade, seguindo uma visão Humanista, ou apenas para serem vistos como um meio de beneficiamento da empresa e da imagem da organização, voltado a sua responsabilidade social, seguindo uma Visão Gerencialista.

A partir das falas das participantes, infere-se que as mesmas compreendem a importância da inclusão de pessoas com TEA, seus benefícios tanto para organização, quanto para o colaborador autista. Mas a grande problemática envolvendo esse fator se dá pela falta de ações efetivas, existindo a necessidade de psicoeducação, conscientização sobre o transtorno, em que estão presentes muitos estigmas, dificultando dessa forma no processo prático de integração e inclusão dos membros com TEA (Bravim & Dangelo 2017).

Em resumo, a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho é uma prática benéfica para a sociedade, as organizações e os próprios indivíduos com TEA. Ela promove a diversidade, a responsabilidade social, a educação, o desenvolvimento de habilidades, a socialização e oferece oportunidades para que essas pessoas contribuam para o sucesso das empresas e para a construção de um mundo mais inclusivo e igualitário.

### **Tabela 3**

*Categoria B: Estratégias de inclusão de pessoas com TEA nas organizações.*

<i>Estratégias de inclusão de pessoas com TEA nas organizações.</i>
<b>Definição:</b> Refere-se a um conjunto de práticas e medidas destinadas a criar ambientes de trabalho mais inclusivos para indivíduos com TEA, envolvendo conscientização, adaptações práticas e um compromisso contínuo das organizações.
<b>Temas:</b> Sensibilizações, Treinamentos; Consultorias; Lacunas; Ajustes no ambiente físico de trabalho; Preparação das equipes; Experiências pessoais; Humanização; Desmistificação.
<b>Exemplos de Verbalizações:</b>  “Fizemos todo um <b>programa de letramento</b> , então todo mundo da X passou por um programa de <b>treinamentos</b> , a gente trouxe <b>Consultoria</b> (...)”

“(...) a gente começou a fazer **treinamentos** da mesma forma, então começou com os gestores, gerentes e coordenadores (...) desceu para as equipes.”

“Aqui na X a gente tem os **grupos de afinidades**, a gente tem um grupo de afinidade de pessoas com deficiência, e dentro desse grupo de pessoas com deficiência a gente tem pessoas neurodivergentes (...)”

“(...) porque também tivemos que nos adaptar, a gente sabe que não é fácil, então a gente vem fazendo isso, **aprendendo** mesmo, escolinha mesmo, trazendo **consultoria, palestra** e estamos nesse momento aqui.”

“A gente tem todo esse papel de como tornar nossa **entrevista mais humanizada**, como é que eu vou para uma entrevista e de fato eu vou trazer para a vaga, eu não quero saber porque e qual é deficiência (...)”

“A gente vem fazendo essa estratégia, de letramento, de fazer **vídeos educativos** mesmo, de como é importante **trazer pesquisas**. A gente tem uma **área de diversidade** que ela faz um papel muito legal de trazer **palestras, de chamar a gente para o papo** (...)”

“(...) a gente só vai aprender mesmo **estudando**, querendo, **ouvindo**, vendo essas pessoas (...)”

“A gente está fazendo um **book de acessibilidade** junto com os arquitetos.”

“Mas eles precisam, às vezes, só dessa **paradinha** e geralmente eles falam que precisam.”

“A gente ainda não conseguiu avaliar formalmente ali, cara, me conta como é que está indo. É uma coisa mais **informal**.”

“e a gente tente eliminar todo e qualquer possível indício de **capacitismo** mesmo, sabe, (...)”

“A gente está indo nesse processo de **construção** e desde o início, a gente sempre pensou em como a gente pode construir esse **ambiente de diversidade e inclusão**, desde sempre, começando na nossa **cultura** e refletindo ali nas contratações e no nosso dia a dia.”

“ (...) acredito que esse **treinamento ali com os líderes** diretamente vai ter um impacto na inclusão das pessoas,”

“ a **avaliação de desempenho** que a gente faz, ela é a mesma para todo mundo da empresa independente do recorte”

“Então, essa consultoria fez uma **sensibilização** mesmo, assim, como se fosse uma **dinâmica** ali, em um **treinamento** também, juntamente com o **diagnóstico** de um primeiro papo. (...) para **entender, diagnosticar** quais são os **vieses** que tem, o que essas pessoas pensam assim, quando se fala do espectro autista, a primeira coisa que vem na cabeça, para a gente **desmistificar** (...) ”

A inclusão efetiva de pessoas com TEA nas organizações requer a implementação de recursos, estratégias e abertura de todos os colaboradores a uma cultura inclusiva e diversa. Considerando as entrevistas realizadas, é possível constatar que este é um processo que vem sendo recém implementado e aderido pelas empresas.

Duas das seis organizações entrevistadas, buscaram ajuda externa e contrataram consultorias especializadas em inclusão, em busca de orientações. Essas consultorias auxiliam fornecendo insights sobre melhores práticas, adaptando políticas organizacionais e procedimentos para atender as necessidades dos profissionais no espectro, sendo extremamente benéficas, como demonstrado pela pesquisa realizada por Lawer et al. (2009) em que a implementação desses recursos auxilia no processo de permanência e adaptação desses indivíduos.

Dessa forma compreende-se que é crucial que para iniciar o processo de inclusão sejam feitos programas de sensibilização que busquem desmistificar o TEA, destacando suas características e desafios, visto que essas ações visam criar uma compreensão mais profunda entre os colaboradores, combatendo estigmas e criando um cenário empático.

A preparação das equipes é fundamental para a adaptação do colaborador com TEA na organização, implicando treinamentos e a promoção de uma cultura que valorize a diversidade, uma vez que equipes preparadas são mais propensas a colaborar efetivamente na criação de um ambiente de trabalho positivo. Apoiado no que Bravim & Dangelo (2017) demonstraram, as organizações que não possuem políticas de inclusão, suporte e treinamentos, estão mais propensas ao aparecimento de casos de discriminação e perseguição, dado a falta de conhecimento prévio e aceitação das diferenças.

Algumas estratégias estão sendo implementadas nas organizações entrevistadas, como a realização de treinamentos e capacitações, permitindo que os colaboradores compreendam as características, necessidades, formas de comunicação eficazes, capacidades e contribuições do indivíduo com TEA, buscando desmistificar os vieses e promover um ambiente de trabalho acolhedor.

Outra estratégia apresentada é a criação de espaços para compartilhamento de histórias e experiências pessoais, sendo crucial para criação de um ambiente onde eles se sintam respeitados e compreendidos, permitindo que compartilhem suas experiências, podendo se tornar educativo para os colegas e ajudar a moldar políticas mais eficazes de inclusão. Duas organizações entrevistadas adotam atualmente tal estratégia, em que debatem temáticas de diversidade, inclusão, bem-estar e neurodiversidade, e relatam ser muito enriquecedor, sendo um espaço em que o colaborador no espectro se sente confortável em falar de sua vivência e diagnóstico.

Outro fator crucial para a inclusão é a adaptação do ambiente físico de trabalho de acordo com a necessidade de cada trabalhador. Dentre as necessidades do colaborador no espectro pode-se incluir a criação de espaços de trabalho mais silenciosos, a redução de estímulos visuais desnecessários e a disponibilização de recursos de comunicação alternativos, se necessário. Dentre as entrevistas realizadas, a grande maioria dos colaboradores no espectro trabalham de maneira remota, no modelo *home office*, ou seja, trabalham de suas casas, utilizando dos próprios recursos, não surgindo assim a necessidade de alteração no ambiente físico.

Porém é possível constatar que é um processo que possui lacunas, dado que a inclusão de pessoas com TEA nas organizações é um processo multifacetado que requer uma abordagem abrangente, envolvendo sensibilização, capacitação, consultoria, ajustes práticos e uma mudança cultural. É importante salientar que sua implementação não significa ter uma cultura inclusiva, é necessário ser um processo contínuo de desenvolvimento, aceitação, reconhecimento da empresa como um todo. E ao adotar essas estratégias e recursos, as organizações podem assim construir ambientes de trabalho mais inclusivos e equitativos para todos.

#### **Tabela 4**

*Categoria C: Desafios para a inclusão de profissionais com TEA nas organizações.*

*Desafios para a inclusão de profissionais com TEA nas organizações*

**Definição:** Refere-se aos obstáculos e dificuldades que podem surgir ao tentar incorporar profissionais com TEA nos ambientes de trabalho. A inclusão efetiva demanda a superação de diversos desafios para garantir que esses profissionais possam contribuir plenamente e se beneficiar de oportunidades profissionais de maneira equitativa.

**Temas:** Capacitismo; Quebra de vieses; Processo de Recrutamento e Seleção; Interações Sociais; Preconceito; Conhecimento e Preparo; Estigmas.

**Exemplos de Verbalizações:**

“E se tratando de neurodivergentes de fato a gente percebe que tem um **preconceito** maior, nessa deficiência, o gestor às vezes não se sente **preparado**, (...) eles tem algum **tabu.**”

“A gente teve treinamentos voltados para como abordar esse tema, como não ser **capacitista** na hora da entrevista, é, como a gente pode se portar, se a gente pode perguntar da deficiência (...)”

“ é uma contratação mais **delicada** de fato, porque acaba que é muito **invasiva**, porque as pessoas que têm uma deficiência geralmente o currículo dela vem anexado com o laudo, e isso é muito impactante, (...)”

“Porque pode ser, não é o que a gente quer, que o gestor fala, “**Então para mim não dá.**” Que não é o que a gente quer.”

“Então a gente tem uma **etapa a mais**, que é essa de conferir se a gente tem **acessibilidade** para dar pra ele. (...) Mas aqui a gente tenta **amenizar** essa parte de acessibilidade. O que eles pedem a gente tenta conseguir sim.”

“A gente tem esses três **desafios de como que chega** nas pessoas, quando chega, como é que a gente faz esse momento e falar para ela que aqui é bacana, que ela está aqui, e os gestores que ainda têm um **preconceito.**”

“A gente entende que é mais **difícil**, mas as pessoas estão vindo muito abertas, estão querendo **interagir** (...) essas interações estão sendo muito **genuínas** mesmo, é com

o time, e o próprio time que a gente vem recebendo **a ligação** dessas pessoas, ele tem essa força de **vontade** de dar certo, de interagir,”

“ O maior desafio é as pessoas que **não têm conhecimento** a respeito do assunto saberem lidar (...) muitas pessoas **não estão preparadas** para poder **acolher** ou entender algumas **limitações** cognitivas dessas pessoas.”

“é que eles são muito **sensíveis**, né, devido à rotina, então você tem que estabelecer **a rotina.**”

“Ele é muito **delicado nas questões de palavras**, dependendo como você fala com ele, ele se **ofende, quer abandonar**, digamos assim, né?”

“Tem pessoas específicas que conseguem **lidar** com a pessoa, não são todos.”

“Os principais desafios estão relacionados a possíveis **dificuldades de adaptação** ao ambiente de trabalho e à necessidade constante de **interação.** ”

“enfrentamos grande **dificuldade em acessar candidatos**, realizar o processo de **recrutamento** de forma adequada e ainda a própria **validação de candidatos** para atuarem com clientes externos.”

“Falta de **conhecimento** relativa às necessidades de pessoas com TEA e o **Preconceito**”

“Aqui eu acredito que o maior desafio é, primeiro, **quebrar os vieses** da liderança para a gente contratar as pessoas, dar essa **oportunidade** de contratação. (...) E esse viés, às vezes, vai além sobre o **capacitismo.**”

“A **sensibilização** da empresa como um todo, porque não adianta a gente só falar com os líderes (...) ”

A inclusão de profissionais com Transtorno do Espectro Autista nas organizações vem enfrentando inúmeros desafios. Enquanto a sociedade avança em direção a uma compreensão mais abrangente da neurodiversidade, enfrenta-se a necessidade de superar obstáculos persistentes que impedem a plena participação e contribuição de indivíduos com TEA no mercado de trabalho. Neste cenário surgem desafios, como o desconhecimento generalizado, visões capacitistas, dificuldades no processo de recrutamento e seleção e de interações sociais.

O Transtorno do Espectro Autista, ainda é uma temática pouco explorada e poucos possuem conhecimento sobre ela, o que pode levar a estigmas e preconceitos, dificultando o processo de aceitação, inclusão e criando barreiras na integração e no entendimento mútuo. Isso é reflexo da sociedade atual explicitada por Cavalcante (2004), em que o outro é rotulado apenas como uma deficiência e não reconhecido por sua alteridade, o que dá abertura a falas e atitudes capacitistas e cenário excludentes. Sendo esse um dos desafios explicitados pelas organizações entrevistadas, em que principalmente as lideranças têm apresentado certa resistência e questionamentos na contratação de pessoas no espectro, quanto às suas capacidades, habilidades e por acreditarem ser um processo de contratação mais longo, não cabendo ao imediatismo das vagas.

Os desafios relacionados ao capacitismo podem surgir quando há uma falta de conscientização sobre as habilidades e potencialidades dos profissionais com TEA. Isso pode levar a estereótipos prejudiciais e à subestimação de suas capacidades. Combater o capacitismo envolve a promoção de uma cultura que valorize a diversidade e reconheça as contribuições individuais, independentemente das diferenças (Zanelli et al., 2014).

Esse fator está fortemente entrelaçado a algumas dificuldades enfrentadas pelas organizações, relacionadas a processos de recrutamento e seleção e à permanência do colaborador com TEA no trabalho. A Lei 8.213/91 assegura a contratação e inclusão no

mercado de trabalho, mas, de forma prática, existem obstáculos neste processo, relacionado-se assim aos três tópicos apresentados por Leopoldino (2015) e as dificuldades que as pessoas no espectro enfrentam: (1) Em conseguir emprego; (2) Em manter-se no emprego; (3) Obter uma colocação compatível com a sua formação e expectativas.

O recrutamento de pessoas com TEA tem sido uma dificuldade para as organizações onde as gestoras que foram entrevistadas atuam, tanto nas questões de tabus e vieses das lideranças, quanto de acesso a tal grupo minoritário. Além da forma como essa vaga alcança pessoas autistas, e na falta de experiência prévia de mercado, dado que não são dadas tantas oportunidades.

A seleção também apresenta empecilhos, que exigem ajustes no processo, tais como métodos de avaliação mais diversificados e a consideração de diferentes formas de comunicação, sendo estes aspectos essenciais para se garantir uma seleção justa e inclusiva. Faz-se necessária, portanto, a criação de vagas afirmativas, que sejam direcionadas a este público, indo ao encontro do Paradigma Moral, apresentado por Zanelli et al. (2014), em que devem ser ofertadas iguais chances e oportunidades.

Seguindo para o segundo paradigma, o de Acesso e Legitimidade, às leis de cota garantem o direito da vaga ao indivíduo com TEA, mas a razão de sua contratação deve ser maior do que isso, fazendo com que as organizações tenham que se preocupar além, não só inserindo, mas incluindo e, de fato analisando essas diferenças. Dessa forma, a criação e implementação de políticas e estratégias inclusivas, permite que o colaborador permaneça e se desenvolva na organização (Bravim & Dangelo 2017).

Por último, a questão das habilidades sociais e comunicativas do indivíduo com TEA foi apontada como um ponto de dificuldade durante as entrevistas. Devido às características de pessoas com TEA, esse pode ser um ponto sensível, em que a falta de compreensão por parte dos colegas e gestores pode levar a mal-entendidos e isolamento. Estratégias de

conscientização e treinamento são fundamentais para promover ambientes de trabalho onde as interações sociais são compreendidas e aceitas em sua diversidade, e não consideradas como um empecilho (Leopoldino, 2015).

## Tabela 5

*Categoria D: Sugestões para inclusão mais efetiva de pessoas com TEA nas organizações.*

<i>Sugestões para inclusão mais efetiva de pessoas com TEA nas organizações.</i>
<p><b>Definição:</b> Refere-se a um conjunto de recomendações e estratégias destinadas a promover uma inclusão mais eficaz de indivíduos com TEA nos ambientes de trabalho. Essas sugestões visam criar um ambiente que reconheça e respeite as necessidades específicas dessas pessoas, permitindo que elas contribuam plenamente e prosperem profissionalmente.</p>
<p><b>Temas:</b> Aprendizado Contínuo; Planejamento; Auxílio externo; Cultura inclusiva; Conscientização; Investimento.</p>
<p><b>Exemplos de Verbalizações:</b></p> <p>“Bom, acho que a gente pode <b>evoluir</b>, inclusive a gente tem contratado as <b>consultorias</b>, foi um grande passo que a gente deu”</p> <p>“não vou dizer que a gente tá no <b>cenário ideal</b>, que a gente tá longe disso, a gente ainda tem muito o que <b>aprender</b>,”</p> <p>“ (...) o <b>grupo de afinidade</b> também que a gente, que eu acho que vai dar muito em sumo, assim, as pessoas vão trazer, né, dentro daquela <b>vivência</b> (...)”</p> <p>“ Acredito que é mais um caminho, primeiramente, de <b>escuta</b>, de <b>aprendizado</b>”</p>

“ Pra depois a gente sentar como um time e **planejar** o que a gente pode fazer de ação.”

“ (...) seria necessário **promover palestras e cartilhas** de sensibilização para os colaboradores da empresa, pois um ambiente seguro se faz promovendo **conhecimento e canais de cuidado.**”

“Seria importante criar um **sistema de líderes ou padrinhos treinados e habilitados** a auxiliarem os colegas com TEA.”

“Fisicamente, entendo também que seria interessante promover um local de trabalho que traga **segurança, locais com boa ergonomia, (...)**”

“(...) necessidade de maior **conscientização e investimento** por parte das empresas. A promoção da inclusão e diversidade contribui para uma **sociedade mais sustentável e resiliente.**”

“A gente ainda vem muito desenhando, como **atrair** essas pessoas e, além de atrair, como **manter** elas aqui e **desenvolver.**”

“ Eu acredito muito em **processo seletivo** para gente ser mais assertivo e para de fato a gente querer promover essas pessoas, precisamos fazer **recrutamentos afirmativos e exclusivos** para eles. ”

A inclusão efetiva de pessoas com TEA nas organizações é um dever não só social, como também corporativo, que busca promover ambientes de trabalho mais diversificados, equitativos e produtivos. À medida que a sociedade avança na compreensão das capacidades individuais e na valorização da diversidade, a necessidade de estratégias mais efetivas de inclusão se torna evidente. Este contexto instiga uma reflexão aprofundada sobre como as organizações podem implementar práticas mais inclusivas, reconhecendo as habilidades

únicas dos profissionais com TEA e criando ambientes que promovam o respeito e a igualdade.

As participantes sugeriram que para uma inclusão efetiva de indivíduos autistas, se faz necessário um aprendizado contínuo, que as empresas busquem cada vez mais informações e conhecimento para os seus colaboradores, visando aprofundar a compreensão sobre o TEA, as melhores práticas de inclusão, as adaptações no ambiente de trabalho, na cultura da organização e nas políticas de inclusão necessárias.

Outro ponto apresentado é a necessidade de um planejamento cuidadoso, sendo fundamental para garantir a inclusão efetiva. Isso inclui a antecipação de necessidades específicas, o desenvolvimento de estratégias para acomodar essas necessidades e a implementação de medidas proativas para criar um ambiente acessível e acolhedor, com a contratação de consultorias externas. Buscar profissionais especializados podem fornecer orientação personalizada, ajudar na identificação de ajustes necessários e apoiar a implementação de práticas inclusivas (Graetz, 2010).

Ter um bom planejamento auxilia a fomentar uma cultura inclusiva, sendo de extrema importância para o sucesso da inclusão de pessoas com TEA nas organizações. Isso implica na promoção de valores como respeito à diversidade, aceitação das diferenças e reconhecimento das contribuições individuais, criando um ambiente onde todos se sintam valorizados e respeitados, combatendo assim estigmas e preconceitos. (Leopoldino, 2015).

### **Discussão Geral**

Na busca por identificar quais estratégias e recursos as empresas possuem para a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista, pode-se afirmar que os objetivos estabelecidos foram alcançados, evidenciando aspectos significativos em diversas dimensões. Ao investigar como as empresas se organizam para receber pessoas com TEA (objetivo

específico A), observa-se um movimento em direção à conscientização e adaptação, porém ainda muito recente e repleto de lacunas.

Quanto à identificação das vantagens e desafios relacionados à contratação de profissionais no espectro autista (objetivo específico B), revelou-se uma complexidade inerente a esse processo. As organizações têm conhecimento quanto às vantagens, como a diversificação das equipes, o estímulo à inovação, melhores entregas e mais eficientes, porém esses fatores coexistem com os desafios, como a falta de compreensão, adaptações, visões capacitistas e conhecimentos sobre a temática.

No terceiro objetivo específico (C), como se dá à relação entre os colaboradores e os profissionais com TEA, é possível identificar que as experiências compartilhadas evidenciam uma mudança na percepção, destacando a importância da promoção de uma cultura inclusiva, em que as interações sociais ocorrem forma tranquila e respeitosa, porém circunscrita ainda com vieses, tabus e preconceitos de algumas lideranças. E por fim, quanto ao último objetivo específico, (D), se as organizações possuem política ou programas de inclusão, os resultados do presente estudo revelam que a implementação de políticas inclusivas específicas para indivíduos com TEA ocorre em apenas duas das seis organizações presentes. Esse dado sinaliza uma defasagem no processo de inclusão, mas por outro lado, as gestoras demonstraram nas entrevistas um comprometimento crescente com a inclusão de profissionais com TEA.

Portanto, ao considerarmos cada um desses objetivos específicos, é evidente o quão recente é essa temática dentro das organizações que compuseram as informações levantadas neste estudo. Trata-se de um percurso ainda pouco explorado e desenvolvido, em que as organizações estão se adaptando, aprendendo e implementando novas práticas, ou estão em busca delas. Esses avanços apontam para um futuro mais inclusivo e equitativo no ambiente de trabalho, mas ainda distante.

### **Considerações Finais**

Apesar do Transtorno do Espectro Autista ter ganhado maior visibilidade nos últimos anos, maior desenvolvimento de estudos e pesquisas na temática, o debate sobre TEA no mercado de trabalho ainda é muito recente e pouco aprofundado, principalmente no cenário brasileiro, o que tornou esse um dos desafios dessa pesquisa. Dessa forma, os resultados aqui apresentados servem como contribuição para o cenário atual.

Por meio desse estudo pode-se concluir que, na prática, as organizações ainda se mostram pouco preparadas para incluir pessoas desse grupo, sendo uma necessidade que recentemente ganhou maior notoriedade no cenário organizacional, dado que as empresas estão à procura da viabilização de uma cultura diversa.

Das empresas entrevistadas, apenas duas possuem políticas específicas para indivíduos com TEA, sendo estas iniciadas ainda esse ano, o que torna recente esse movimento de inclusão. Com isso, foi possível analisar que em ambas, as organizações entrevistadas demonstraram um conhecimento mais aprofundado para dissertar sobre o assunto, visto que estão recebendo consultorias, treinamentos, palestras e criando ativamente estratégias de inclusão. Sendo capazes de compreender, mesmo que de forma ampla, as habilidades, necessidades e limitações do colaborador no espectro, demonstrando estarem abertas a escuta, comunicação e as mudanças para que estes indivíduos se sintam cada vez mais incluídos.

Ao analisar as demais organizações, que não possuem políticas de inclusão específicas para indivíduos com TEA, foi possível constatar outro panorama. As entrevistadas apresentam ter conhecimento básico sobre o Transtorno do Espectro Autista, como identificação de suas características, habilidades, limitações, sua associação ao mercado de trabalho, bem quanto dificuldade em identificar as necessidades desse colaborador que está inserido em sua organização. Visto que se sabe sobre o transtorno, mas

não como lidar com o mesmo na prática, como incluir as pessoas autistas no meio e como incentivá-las e isso acaba corroborando para uma realidade excludente.

Cabe ressaltar que as gestoras entrevistadas demonstram que suas organizações estão abertas, em busca de melhorias e de uma cultura mais diversa em suas organizações. Sendo que aquelas que já apresentam políticas e estratégias implementadas entendem que é um processo longo de aprendizado e desconstrução de vieses, estando ativamente engajadas em ampliar os recursos que possuem e se tornarem ainda mais atrativas e inclusivas. Quanto às empresas que não possuem políticas específicas, durante as entrevistas foi enfatizada a vontade e a preocupação na iniciação de projetos, consultorias, programas e políticas voltadas à inclusão desses colaboradores com TEA.

É válido destacar que a pesquisa apresentou limitações, em que das seis entrevistas realizadas, duas foram feitas de forma diferente das demais, sendo uma realizada por meio do encaminhamento das perguntas e recebimento das respostas por um documento escrito e a outra por meio de uma ligação de áudio, o que pode afetar diretamente a qualidade das respostas obtidas, visto que a condução da entrevista se tornou limitada. Uma limitação do estudo é que cinco empresas são do ramo privado e apenas uma do ramo público, representando assim muito mais a realidade de um cenário do que do outro. Por último, devido a apenas duas empresas terem políticas de inclusão específicas para pessoa com TEA e as demais não, não foi possível alcançar a saturação da amostra, se fazendo necessário a realização de mais entrevistas, que possam evidenciar o uso de mais estratégias e recursos na inclusão de colaboradores com TEA no mercado de trabalho - fato que não se tornou viável devido ao cronograma de pesquisa estabelecido previamente.

Finalmente, entende-se que seria pertinente a realização de estudos mais abrangentes sobre o tema e com maior profundidade, principalmente em âmbito nacional, buscando elucidar o cenário brasileiro na inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho. Seria

de caráter primordial a criação de políticas efetivas por parte do Estado, que garantam a inclusão além das cotas previstas na lei, mas que também sejam proporcionados meios, oportunidades de crescimento, desenvolvimento e verificar se de fato estão sendo realizados esforços para inclusão dos indivíduos no espectro. O presente estudo contribui, mas considerando-se que os resultados alcançados não podem ser generalizados, devido à natureza qualitativa adotada, sugere-se fortemente a realização de mais estudos no sentido de melhor compreender o tema no âmbito nacional. Possivelmente, incluindo dados das diferentes regiões, considerando-se a grande diversidade cultural característica do Brasil.

## Referências

- American Psychiatric Association. (2014). *DSM-5: Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais*. Artmed Editora.
- Assumpção Jr, F. B., & Pimentel, A. C. M.. (2000). Autismo infantil. *Brazilian Journal of Psychiatry*, 22(Braz. J. Psychiatry, 2000 22 suppl 2), 37–39.
- Barak, M. E. M. (1999). Beyond affirmative action: Toward a model of diversity and organizational inclusion. *Administration in Social Work*, 23(3-4), 47-68.
- Barbaro, J. (2009). Autism Spectrum Disorders in infancy and toddlerhood: A review of the evidence on early signs, early identification tool, and early diagnosis. *Journal of Developmental & Behavioral Pediatrics*, 30(5), 447-459.
- Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Ed. *Revista e Ampliada*.
- Brasil. Lei 8213/91, 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)
- Brasil. Lei Nº 12.764/2012, 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 nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm)
- Brasil. Lei Nº 13.146, 6 de julho de 2015. Institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (estatuto da pessoa com deficiência). Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm)
- Brasil. Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo – (TEA). Brasília, DF; 2012.
- Bravim, R. T., & Dangelo, M. J. (2017). Contratação e retenção de profissionais com TEA: fatores contributivos e restritivos de sua incorporação às ações estratégicas de responsabilidade social corporativa. *Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças, Vitória*.

- Bressan, F. (2000). O método do estudo de caso. *Administração on line*, 1(1), 1-13.
- Câmara, R. H. (2013). Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 6(2), 179-191.
- Cavalcante, A. V. (2004). O preconceito da deficiência no processo de inclusão escolar. *Brasília: Universidade de Brasília*.
- Chammas, C. B., & da Costa Hernandez, J. M. A (2022). Neurodiversidade Como Vantagem Competitiva.
- Ferdman, B. M., Barrera, V., Allen, A. A., & Vuong, V. (2009). Inclusive behavior and the experience of inclusion. Gender and diversity in organizations division Trabalho apresentado na *Annual Meeting of the Academy of Management*, Philadelphia.
- Ferraz, C. V., & Leite, G. S. (2015). Direito à Diversidade. Grupo GEN.
- Flores-Pereira, M. T & Eccel, Sirangelo (2009). Diversidade nas organizações: uma introdução ao tema. Em: *Bitencourt, Cláudia*. Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais – Capítulo 18
- Fombonne, E. (2009). Epidemiology of pervasive developmental disorders. *Pediatric Research*, 65(6), 591-598.
- Fombonne, E. (2012). Autism in adult life. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 57(5), 273-274.
- Freire, S. (2008). Um olhar sobre a inclusão. *Revista de Educação*, 5-20.
- Graetz, J. E. (2010). Autism grows up: Opportunities for adults with autism. *Disability & Society*, 25(1), 33-47.
- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of vocational rehabilitation*, 32(2), 125-134.

- Illich, I. (1975). A expropriação da saúde. *Nêmesis da Medicina*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 33.
- Lawer, L., Brusilovskiy, E., Salzer, M. S., & Mandell, D. S. (2009). Use of vocational rehabilitative services among adults with autism. *Journal of autism and developmental disorders*, 39, 487-494.
- Leopoldino, C. B. (2015). Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. *Revista Eletrônica Gestão & Sociedade*, 9(22), 853-868.
- Leopoldino, C. B., & da Costa Coelho, P. F. (2017). O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 141-156.
- Marfinati, A. C., & Abrão, J. L. F. (2014). Um percurso pela psiquiatria infantil: dos antecedentes históricos à origem do conceito de autismo. *Estilos da Clínica*, 19(2), 244-262.
- Marques, C (2015). Reflexões de Uma Aprendiz de Antropólogo em Marte. *Monografia em*.
- Menezes, M. Z. M. (2020). O diagnóstico do transtorno do espectro autista na fase adulta.
- Meirinhos, M., & Osório, A. (2010). O estudo de caso como estratégia de investigação em educação. *EduSer*, 2(2).
- Minatel, M. M., & Matsukura, T. S. (2015). Familiares de crianças e adolescentes com autismo: percepções do contexto escolar. *Revista Educação Especial*, 28(52), 429-441.
- Moraes, R. (1999). Análise de conteúdo. *Revista Educação, Porto Alegre*, 22(37), 7-32.
- Organização das Nações Unidas (ONU) (02 de Abril, 2015). No Dia Mundial de Sensibilização para o Autismo, ONU pede a empresas que contratem pessoas com autismo. Disponível em:  
<https://brasil.un.org/pt-br/69076-no-dia-mundial-de-sensibiliza%C3%A7%C3%A3o-para-o-autismo-onu-pede-empresas-que-contratem-pessoas-com>
- Organização Mundial da Saúde. (1994). *CID-10: Classificação Estatística Internacional de Doenças com disquete Vol. 1*. Edusp.

- Rezende, M. G. (2013). *Diversidade e trabalho: as atitudes dos profissionais de Recursos Humanos frente às possibilidades de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações* (Doctoral dissertation, Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, MG, Brasil).
- Rosa, F. D. (2015). Autistas em idade adulta e seus familiares: recursos disponíveis e demandas da vida cotidiana.
- Rutter, M. L. (2011). Progress in understanding autism: 2007–2010. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 41, 395–404.
- Saraiva, M. L. (2021). Neurodiversidade: duas empresas contam como é ter colaboradores autistas em sua força de trabalho. *Forbes*. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2021/04/neurodiversidade-duas-empresas-contam-como-e-ter-colaboradores-autistas-em-sua-forca-de-trabalho/>
- Sargento, D. C. M., & Lopes, C. N. (2019). Políticas públicas e o transtorno do espectro autista o autismo na vida adulta: caminhos para o mercado de trabalho. *Revista Científica Educação*, 3(6), 699-712.
- Silva, G. C. R. F. (2010). O método científico na psicologia: abordagem qualitativa e quantitativa.
- Silva Talarico, M. V. T., dos Santos Pereira, A. C., & de Noronha Goyos, A. C. (2019). A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. *Revista Educação Especial*, 32, 1-19.
- Souza Freire, J. M., & Nogueira, G. S. (2023). Considerações sobre a prevalência do autismo no Brasil: Uma reflexão sobre inclusão e políticas públicas. *Revista Foco*, 16(3), e1225-e1225.
- Stein, D., Ring, A., Shulman, C., Meir, D., Holan, A., Weizman, A., & Barak, Y. (2001). Brief Report: Children with Autism as They Grow Up--Description of Adult Inpatients with Severe Autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 31(3), 355.

Tunes, E., & Bartholo, R. (2010). Nos limites da ação: preconceito, inclusão e deficiência. *Edufscar*, 41-55.

Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, 22(44), 203-220.

Yin, R. K. (2016). Pesquisa qualitativa do início ao fim. *Penso Editora*.

Yoder, P., Stone, W. L., Walden, T., & Malesa, E. (2009). Predicting social impairment and ASD diagnosis in younger siblings of children with autism spectrum disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 39, 1381-1391.

Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A.V. B. (2014). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2nd ed.). Grupo A.

Zeidan, J., Fombonne, E., Scolah, J., Ibrahim, A., Durkin, M. S., Saxena, S., ... & Elsabbagh, M. (2022). Global prevalence of autism: A systematic review update. *Autism Research*, 15(5), 778-790.

## Apêndice A

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

#### “A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho”

**Instituição das pesquisadoras:** Centro Universitário de Brasília (UniCEUB)

**Pesquisadora responsável:** Patrícia Emanuele da Cruz Dias Ribeiro

**Pesquisador(a) assistente:** Rebeca Nascimento Silva

Você está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa acima citado. O texto abaixo apresenta todas as informações necessárias sobre o que estamos fazendo. O nome deste documento que você está lendo é Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo. Ao final, caso decida participar, você será solicitado a assiná-lo e receberá uma via do mesmo.

Antes de assinar, faça perguntas sobre tudo o que não tiver entendido bem. A equipe deste estudo responderá às suas perguntas a qualquer momento (antes, durante e após o estudo).

#### **Natureza e objetivos do estudo**

- Você está sendo convidado a participar desta pesquisa que tem o(s) objetivo(s) de identificar/analisar quais estratégias e recursos as empresas possuem para a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista.
- Você está sendo convidado a participar exatamente por corresponder ao perfil delimitado para essa pesquisa: gestor de uma organização que tenha pelo menos um autista como colaborador.

#### **Procedimentos do estudo**

- Sua participação consiste na participação de uma entrevista em profundidade sobre o tema focado na pesquisa. Que terá duração aproximada de uma hora.
- Os procedimentos consistem na realização de uma entrevista, que terá seu áudio gravado para posterior análise dos achados.
- ( ) Estou de acordo com a utilização da minha imagem neste estudo.
- ( ) Não estou de acordo com a utilização da minha imagem neste estudo.
- A pesquisa será realizada de maneira virtual, por meio da plataforma *Google Meet*, em que o participante deve estar em um local adequado, que proporcione sua

privacidade.

### **Riscos e benefícios**

- Este estudo possui baixos riscos, inerentes ao procedimento de entrevista. Medidas preventivas, durante a entrevista, serão tomadas para minimizar qualquer risco ou incômodo. Por exemplo, será esclarecido que não há respostas certas ou erradas em relação às perguntas que serão apresentadas e que é esperado que o(a) participante responda de acordo com as suas opiniões pessoais.
- Considerando os riscos potenciais deste estudo, caso seja necessário, será garantido o direito à assistência (imediata, integral e sem ônus) ao participante, devido a danos decorrentes da participação na pesquisa e pelo tempo que for necessário (Resolução CNS nº 466 de 2012, itens II.3.1 e II.3.2).
- Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento ou desconforto, você não precisa realizá-lo, ou poderá interromper sua participação a qualquer momento. Podendo contar com o suporte de atendimento em saúde mental oferecido pelo CENTRO DE ATENDIMENTO COMUNITÁRIO DO CEUB – CENFOR, que fica localizado no endereço: Setor Comercial Sul (SCS), Quadra 01, Edifício União – Asa Sul, Brasília/DF – telefone: (61) 3966-1201 – funcionamento: segunda a sábado, das 07h às 22h.
- Com sua participação nesta pesquisa você contribuirá para maior conhecimento sobre a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho.

### **Participação, recusa e direito de se retirar do estudo**

- Sua participação é voluntária. Você não terá nenhum prejuízo se não quiser participar.
- Você poderá se retirar desta pesquisa a qualquer momento, bastando para isso entrar em contato com um dos pesquisadores responsáveis.
- Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos, você não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela sua participação neste estudo.

### **Confidencialidade**

- Seus dados serão manuseados somente pelos pesquisadores e não será permitido o acesso a outras pessoas.
- Os dados e instrumentos utilizados ficarão guardados sob a responsabilidade da pesquisadora assistente Rebeca Nascimento Silva com a garantia de manutenção do

sigilo e confidencialidade, e arquivados por um período de 5 anos; após esse tempo serão destruídos.

- Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas. Entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

Se houver alguma consideração ou dúvida referente aos aspectos éticos da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário de Brasília – CEP/UniCEUB, que aprovou esta pesquisa, pelo telefone 3966-1511 ou pelo e-mail [cep.uniceub@uniceub.br](mailto:cep.uniceub@uniceub.br). O horário de atendimento do CEP-UniCEUB é de segunda a quinta: 09h às 12h30 e 14h30 às 18h30.

O CEP é um grupo de profissionais de várias áreas do conhecimento e da comunidade, autônomo, de relevância pública, que tem o propósito de defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e de contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos.

Também entre em contato para informar ocorrências irregulares ou danosas durante a sua participação no estudo.

Ao assinar abaixo, você confirma que leu as afirmações contidas neste termo de consentimento, que foram explicados os procedimentos do estudo, que teve a oportunidade de fazer perguntas, que está satisfeito com as explicações fornecidas e que decidiu participar voluntariamente deste estudo. Uma via será entregue a você e a outra será arquivada pelo pesquisador responsável.

Caso tenha qualquer dúvida sobre a pesquisa, incluindo os danos possíveis, entre em contato com o pesquisador responsável Patrícia Emanuele da Cruz Dias Ribeiro, pelo e-mail [patricia.emanuele@ceub.edu.br](mailto:patricia.emanuele@ceub.edu.br), e com a pesquisadora assistente Rebeca Nascimento Silva pelo e-mail [rebeca.nsilva@sempreceub.com](mailto:rebeca.nsilva@sempreceub.com).

Eu \_\_\_\_\_, após receber a explicação completa dos objetivos do estudo e dos procedimentos envolvidos nesta pesquisa, concordo voluntariamente em fazer parte deste estudo.

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

---

PARTICIPANTE

---

Pesquisadora Responsável: Patrícia Emanuele da Cruz Dias Ribeiro

E-mail: patricia.emanuele@ceub.edu.br

---

Pesquisadora Assistente: Rebeca Nascimento Silva

E-mail: rebeca.nsilva@sempreceub.com

**Endereço dos(as) responsável(is) pela pesquisa:**

Instituição: Centro Universitário de Brasília (UniCEUB)

Endereço: SEPN 707/907, Campus Asa Norte

Bairro: /CEP/Cidade: Asa Norte /CEP: 70790-075 /Brasília - DF

Telefones p/contato: (61) 3966-1201

## **Apêndice B**

### **Instrumentos de pesquisa**

#### **Questionário sócio profissional**

##### **Dados pessoais**

1. Qual o seu nome completo e sua idade?
2. Qual é sua área de formação?
3. Qual é o seu cargo atual na organização? Há quanto tempo você trabalha nessa posição?

##### **Dados da organização**

4. Qual é o setor de atividade da organização?
5. Qual é o tamanho da organização em termos de número de funcionários?
6. Qual é a localização da organização (cidade, país)?

##### **Roteiro de Entrevista Semiestruturada**

1. A sua organização tem alguma política ou programa específico de inclusão de pessoas com TEA? Se sim, poderia descrevê-lo ?
2. Possui algum tipo de experiência em relação à inclusão de pessoas com TEA no ambiente de trabalho? Alguma formação ou treinamento específico?
3. Quais estratégias ou recursos a sua organização utiliza para promover a inclusão de pessoas com TEA no ambiente de trabalho?
4. Alguma alteração foi feita no ambiente físico de trabalho para o colaborador com TEA?
5. Quais recursos/estratégias acredita que poderiam ser implementadas?
6. Como é o processo de recrutamento e seleção de candidatos com TEA em sua organização? Existem adaptações ou ajustes realizados nesse processo?

7. Quais são os principais benefícios que você percebe ao incluir pessoas com TEA no quadro de funcionários?
8. Quais são os principais desafios enfrentados ao incluir pessoas com TEA no ambiente de trabalho? Como a organização lida com esses desafios?
9. Na empresa as equipes estão preparadas para trabalhar com colegas com TEA? Existem treinamentos ou programas de sensibilização?
10. Como se dá as interações sociais desse colaborador com os demais funcionários?
11. Como você avalia o desempenho e a produtividade dos colaboradores com TEA?
12. Como você percebe a importância da inclusão de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho?
13. Quais as percepções se têm acerca das habilidades e capacidades de pessoas no espectro?
14. Gostaria de falar algo mais, que considera importante para essa pesquisa?