



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
PRÓ – REITORIA DE ENSINO MÉDIO, TÉCNICO E EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

RUTE STEFANIE FERNANDES DE ARRUDA

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM O TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO
MERCADO DE TRABALHO**

**CATOLÉ DO ROCHA
2024**

RUTE STEFANIE FERNANDES DE ARRUDA

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM O TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Departamento do Curso de Administração Pública da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Valmir Pereira

**CATOLÉ DO ROCHA
2024**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

A779i Arruda, Rute Stefanie Fernandes de.

Inclusão de pessoas com o transtorno do espectro autista no mercado de trabalho [manuscrito] / Rute Stefanie Fernandes de Arruda. - 2024.

18 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação EAD em Administração Pública) - Universidade Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação a Distância, 2024.

"Orientação : Prof. Dr. Dr. Valmir Pereira, Coordenação do Curso de Administração - CCSA. "

1. Mercado de trabalho. 2. Autismo. 3. Inclusão . I. Título

21. ed. CDD 331.59

RUTE STEFANIE FERNANDES DE ARRUDA

INCLUSÃO DE PESSOAS COM O TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO
MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
(Artigo) apresentada ao Departamento
do Curso de Administração Pública
da Universidade Estadual da Paraíba,
como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Administração
Pública.

Aprovada em: 22/03/2024.

BANCA EXAMINADORA



Documento assinado digitalmente

VALMIR PEREIRA

Data: 25/03/2024 07:43:10-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Valmir Pereira (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Documento assinado digitalmente

CAROLINA CAVALCANTI BEZERRA

Data: 22/03/2024 17:44:31-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Ma. Mara Carolina Cavalcanti
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Claudia Coutinho Henrique

Profa. Ma. Maria Claudia Coutinho Henrique
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

TEA Transtorno Do Espectro Autista

PCD Pessoas Com Deficiência

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	07
2	REVISÃO DE LITERATURA	08
2.1	Características e impactos do autismo	08
2.2	Autismo e mercado de trabalho	09
2.3	Dificuldades vivenciadas pelos indivíduos	10
2.4	Ambientes com suporte ao trabalho	11
2.5	Leis que atribui a contratação TEA.....	11
3	MATERIAIS E MÉTODOS	12
4	RESULTADOS	12
5	DISCUSSÃO	13
6	CONCLUSÃO	14
	REFERÊNCIAS	15

INCLUSÃO DE PESSOAS COM O TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO

Rute Stefanie Fernandes De Arruda¹

RESUMO

O autismo é caracterizado como um transtorno do desenvolvimento, evidenciando desafios na interação social, comunicação e comportamento. Indivíduos autistas enfrentam obstáculos na obtenção e manutenção de empregos compatíveis com sua formação, resultando em dependência de entidades governamentais, instituições ou familiares, gerando dificuldades financeiras, apesar de possuírem habilidades para o trabalho. Este artigo explora a inclusão de autistas no mercado de trabalho, propondo áreas para pesquisas acadêmicas e o desenvolvimento de políticas públicas. A pesquisa subjacente é qualitativa, envolvendo revisão bibliográfica e problematização. Embora existam poucas obras estrangeiras sobre o tema, nacionalmente há escassez de referências e produções relevantes, indicando um vasto campo para descobertas, incluindo áreas como psicologia, administração e disciplinas afins.

Palavras-chave: autismo, inclusão, meio de trabalho, inclusão.

ABSTRACT

Autism is characterized as a developmental disorder, manifesting challenges in social interaction, communication, and behavior. Individuals with autism face obstacles in obtaining and maintaining jobs that align with their education, leading to dependence on government entities, institutions, or family, resulting in financial difficulties despite possessing job-related skills. This article explores the inclusion of individuals with autism in the workforce, proposing areas for academic research and the development of public policies. The underlying research is qualitative, involving literature review and issue exploration. While there are limited foreign works on the topic, nationally there is a scarcity of references and relevant productions, indicating a vast field for discoveries, including areas such as psychology, administration, and related disciplines.

Keywords: autism, inclusion, workplace, inclusion.

1 INTRODUÇÃO

O autismo é caracterizado como um transtorno invasivo do desenvolvimento (KLIN, 2006). Pessoas com autismo enfrentam desafios que abrangem a interação social, alterações na comunicação e padrões limitados ou estereotipados de comportamentos e interesses (CAMARGO; BOSA, 2009; TAMANAHA, PERISSINOTO; CHIARI, 2008; KLIN 2006). A gravidade do autismo varia bastante de indivíduo para indivíduo, podendo ser desde incapacitante até casos em que é possível alcançar uma boa qualidade de vida.

¹ Estudante em Bacharelado de Administração pela UEPB. E-mail: ruttefernandes01@gmail.com

Entretanto, a literatura sugere que a inclusão na educação e, posteriormente, no mercado de trabalho, muitas vezes é difícil de alcançar (ROUX ET AL., 2013; FILIPE, 2013; SHATTUCK ET AL., 2012; HARMON, 2011; HENDRICKS, 2010).

Na maioria dos casos, a vida adulta das pessoas com autismo é caracterizada por isolamento e solidão em instituições ou junto aos familiares, mesmo que consigam concluir parte dos estudos (HARMON, 2011).

A literatura internacional tem abordado mais efetivamente a inclusão de autistas No Ambiente Escolar Do Que No Mercado De Trabalho. Uma Pesquisa Breve Em indexadores acadêmicos revela que no exterior a pesquisa sobre a inclusão de autistas no mercado de trabalho ainda está em desenvolvimento, demandando mais quantidade, robustez e diversidade, embora já se esboce a criação de um corpo de conhecimento sobre esse tema (WEHMAN Et AL., 2014; ROUX et AL., 2013; HENDRICKS, 2010; ROBERTSON, 2009; HURLBUTT; CHALMERS, 2004; GARCÍA-VILLAMISAR; WEHMAN; NAVARRO, 2002).

Poucos estudos abordam a vida juvenil e adulta de autistas, lacuna identificada em diversos estudos (ROUX Et AL., 2013; SHATTUCK et AL., 2012; HENDRICKS, 2010; GARCÍA-VILLAMISAR et al., 2006), ao mesmo tempo em que indicam um campo ainda longe de estar saturado.

Os pesquisadores brasileiros têm contribuído substancialmente para a inclusão de autistas no ambiente escolar, conduzindo pesquisas e publicando trabalhos em periódicos indexados, embora a quantidade de trabalhos ainda seja pequena e existam limitações metodológicas (GRACIOLI; BIANCHI, 2014; DE MATTOS; NUERNBERG, 2011; CAMARGO; BOSA, 2009). No entanto, a situação da produção científica brasileira em relação à inclusão de autistas no ambiente de trabalho é incipiente.

O Brasil ainda não demonstrou um envolvimento substancial nessa área de estudo, que continua largamente negligenciada. Há uma escassez notável de artigos pioneiros com impacto ou obras nacionais de destaque sobre a integração de autistas no mercado de trabalho, especialmente sob uma ótica gerencial. Além disso, há uma falta de produção acadêmica nacional que aborde a inclusão escolar em campos como psicologia e educação, os quais têm negligenciado os contextos laborais dos autistas.

Considerando a situação apresentada, a investigação foi guiada pela seguinte indagação: Quais são os possíveis tópicos de estudo sobre a inclusão de autistas que podem ser explorados por acadêmicos brasileiros? Para abordar essa questão, uma análise bibliográfica foi conduzida, seguida por uma análise crítica sobre o assunto.

Este texto explora a temática da inserção de indivíduos autistas no ambiente profissional, delineando potenciais áreas de pesquisa acadêmica e projetos. Inicia-se com uma análise das características do autismo e dos próprios portadores da condição. Em seguida, são abordadas as questões pertinentes à integração dos autistas no mercado de trabalho, as políticas públicas associadas a esse âmbito, as oportunidades para investigações futuras sobre o tema e, por fim, são apresentadas as conclusões alcançadas.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Características e impactos do autismo

O autismo, resultante da interação de fatores genéticos e ambientais, apresenta impactos significativos na comunicação social e nos comportamentos, com manifestações variadas no espectro autista. Enquanto casos mais graves podem resultar em limitações extremas, inclusive na comunicação, manifestações mais leves possibilitam níveis elevados de funcionalidade, permitindo, em alguns casos, a participação no mercado de trabalho, conforme apontados por (HARMON, 2011; DETH et al., 2008).

Os desafios na socialização abrangem desde a compreensão de regras sociais até a dificuldade em interpretar linguagem corporal não verbal, respondendo a interações sociais. A necessidade de rotina pode tornar os autistas resistentes a mudanças e apegados a padrões. As dificuldades na comunicação incluem problemas no uso social da linguagem, formação de perguntas e iniciativa e manutenção de conversas. As teorias que embasam essa ideia podem ser encontradas em (APA, 2014; FILIPE, 2013; CAMARGO; BOSA, 2009; GARCÍA-VILLAMISAR; HUGHES, 2007; KLIN, 2006).

Comportamentos peculiares, como repetições de movimentos, comportamentos ritualísticos e sensibilidades sensoriais exacerbadas, são características notáveis. A falta de conhecimento sobre as causas do transtorno dificulta o desenvolvimento de procedimentos preventivos, enquanto as intervenções terapêuticas, envolvendo profissionais multidisciplinares, são essenciais para o tratamento, enfatizados por (PARR; HUNTER, 2013; ROUX ET AL., 2013; FILIPE, 2013; HARMON, 2011).

O diagnóstico precoce é crucial para intervenções bem-sucedidas, prevenindo o desenvolvimento de quadros psiquiátricos irreversíveis.

Apesar de avanços no diagnóstico e no aumento da prevalência do transtorno, a inserção e permanência dos autistas no mercado de trabalho continuam sendo desafios, refletindo as dificuldades enfrentadas por esses indivíduos no cotidiano (HULBURT 2004, p. 29).

2.2 Autismo e mercado de trabalho

Progressos recentes na inclusão de autistas no ensino médio e superior, juntamente com avanços nas terapias e nos serviços de suporte em alguns países, indicam um aumento na busca por posições no mercado de trabalho por parte desses indivíduos. A inclusão laboral está associada a benefícios como uma melhor qualidade de vida e a realização das potencialidades desenvolvidas ao longo de terapias e formação acadêmica, conforme destacados por (SCHALL, 2010; HURLBUTT; CHALMERS, 2004)

O trabalho não apenas fornece recursos para a sobrevivência, mas também contribui para a realização de metas pessoais, como a independência financeira e a satisfação pessoal com o que foi realizado. Além disso, a inclusão no trabalho abre portas para outros espaços públicos de cultura, educação e lazer, promovendo a integração social. No entanto, para os autistas, ingressar e se manter no mundo do trabalho representa um dos maiores desafios na vida adulta. Os destaques indicados nessa temática podem ser encontrados em (HARMON, 2011; BONTEMPO, 2009; HURLBUTT; CHALMERS, 2004).

2.3 Dificuldades vivenciadas pelos indivíduos

As dificuldades enfrentadas pelos autistas no mercado de trabalho incluem a obtenção e manutenção de empregos compatíveis com sua formação e expectativas. Essa situação muitas vezes os coloca em dependência de governo, instituições ou familiares, resultando em dificuldades financeiras, apesar de sua formação e capacidade para o trabalho. O ambiente competitivo do trabalho, juntamente com o estresse e problemas de relacionamento, pode impactar negativamente na autoestima e saúde mental dos autistas, tornando-os mais susceptíveis a problemas como depressão, ansiedade e ataques de ira, afastando-os do trabalho. É nesse preciso sentido que a obra de (PARR; HUNTER, 2013) sinalizam essa perspectiva.

Ambientes de trabalho inadequados, gestores e colegas sem compreensão, falta de incentivos e políticas públicas ineficientes são obstáculos significativos à adaptação dos autistas ao trabalho, podendo inviabilizar a atuação de muitos deles no mercado de trabalho. O desafio, portanto, reside em criar ambientes inclusivos e adaptados, bem como promover políticas públicas que facilitem a plena participação e contribuição dos autistas no mundo profissional.

Os desafios enfrentados pelos autistas, relacionados à socialização, comunicação e comportamentos atípicos, representam barreiras significativas para sua inclusão no mercado de trabalho. Mesmo autistas de alta funcionalidade, como os portadores da síndrome de Asperger, encontram dificuldades para obter e manter empregos compatíveis com suas habilidades. (SILVA, 2013; BONTEMPO, 2009; HENDRICKS, 2010; GARCÍA-VILLAMISAR; HUGHES, 2007; GARCÍA-VILLAMISAR; WEHMAN; NAVARRO, 2002) produziram de forma generosa e consistente, material rico para fundamentar essa ideia.

A literatura destaca que a realidade excludente se reflete na baixa taxa de empregabilidade desses indivíduos. Dados indicam que apenas uma parcela reduzida de autistas está empregada, muitas vezes em posições pouco sustentáveis. A dificuldade em encontrar empregos que correspondam à sua qualificação e expectativas leva muitos autistas a aceitarem trabalhos abaixo de suas habilidades, sem perspectivas de progresso, perpetuando um ciclo de desigualdade que pode culminar em isolamento doméstico e segregação, aponta (SILVA, 2013).

Para muitos autistas, ocultar sua condição é uma estratégia necessária para conseguir emprego. Ao assumirem funções laborais, arriscam atuar sem o suporte adequado, muitas vezes por sobrevivência, omitindo sua condição dos chefes e colegas de trabalho, asseveram (ROUX ET AL., 2013; HARMON, 2011; ROBERTSON, 2009; HENDRICKS, 2010; BONTEMPO, 2009)

A falta de conhecimento dos empregadores sobre as potenciais vantagens dos autistas no ambiente de trabalho contribui para a dificuldade de inserção. Esses indivíduos frequentemente apresentam características desejáveis, como habilidade em seguir regras, manter rotinas, atenção aos detalhes e lealdade ao ambiente de trabalho. No entanto, tais atributos nem sempre são reconhecidos devido ao desconhecimento sobre o espectro autista (ROUX et Al., 2013).

As restrições impostas pela TEA se acentuam diante das dificuldades de relacionamento com o ambiente laboral. Diversos obstáculos, como processos de busca de emprego, adaptação a novas rotinas, gerenciamento de demandas sociais e de comunicação, bem como enfrentamento de estigmas associados ao autismo, são apontados como desafios enfrentados pelos autistas no mercado de trabalho, como

podemos perceber nas obras de (SILVA, 2013; HENDRICKS, 2010; ROBERTSON, 2009; HURLBUTT; CHALMERS, 2004).

O suporte adequado nos ambientes de trabalho é destacado como uma forma essencial de viabilizar o acesso e a permanência no emprego para os portadores de TEA, proporcionando uma mitigação das dificuldades enfrentadas, (BONTEMPO, 2009)

2.4 Ambientes com suporte ao trabalho

O desenvolvimento de ambientes de trabalho amigáveis para autistas e a avaliação do impacto positivo de ajustes ambientais no trabalho são temas em evolução. Pesquisas, como as de Hurlbutt e Chalmers (2004) e García-Villamizar, Wehman e Navarro (2002), destacam que investimentos em treinamento e adaptações ambientais podem aumentar o desempenho e a qualidade de vida dos portadores de TEA.

Modificações no ambiente físico, como a implementação de estações de trabalho que facilitem o acesso e minimizem distrações, mostram-se eficazes (SCHALL, 2010). A organização do trabalho, conforme pesquisas de García-Villamizar, Wehman e Navarro (2002), pode incluir modalidades como Trabalho Protegido em Grupos e Trabalho Apoiado em Grupos, evidenciando a importância de estratégias flexíveis.

O suporte de mentores, ou "Job Coaches", é amplamente discutido na literatura como uma opção valiosa (SCHALL et al., 2012). Descrever claramente tarefas, responsabilidades e normas, com antecedência e por meio de recursos visuais, é recomendado para facilitar a adaptação dos autistas ao trabalho (SCHALL, 2010).

Recursos humanos das organizações podem oferecer suporte adicional, promovendo discussões sobre a divulgação de limitações no trabalho e conduzindo campanhas de esclarecimento contra preconceitos (HURLBUTT & CHALMERS, 2004; ROSQVIST & KEISU, 2012). O papel dos gestores e a promoção de uma cultura inclusiva são apontados como fatores essenciais para o sucesso da inclusão no trabalho (PARR & HUNTER, 2013).

O suporte vocacional individual, envolvendo familiares, é reconhecido como uma ferramenta valiosa na facilitação da inclusão (FILIPE, 2013). A construção de uma cultura inclusiva e o suporte adequado, aliados a políticas públicas eficazes, são cruciais para aproveitar o potencial dos autistas no ambiente de trabalho.

2.5 Leis que atribui a contratação TEA.

Lei nº 12.764/2012. Lei Berenice Piano (foi a primeira pessoa que conseguiu aprovação de uma lei por meio de uma iniciativa popular no Brasil. **ELA É MÃE DE UM MENINO AUTISTA**). A lei considera pessoas autista aquelas que portam a síndrome clínica com a presença de uma das características listadas. São elas:

I- deficiência persistente e dinâmica significativa da comunicação e da interação social, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para a interação social, ausência de reciprocidade social, falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento.

II- padrões restritivos e repetitivos de comportamento, interesses e atividades; manifestados por comportamento motores ou verbais estenotipadas ou por comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.

E essa mesma lei também dispõe da política nacional de proteção dos direitos de pessoas com TEA, que determina entre outros direitos, o acesso ao trabalho e serviços que propiciem a igualdade de oportunidades. Essa lei também atribui que a pessoa com o transtorno é considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais.

Lei Romeu Mion que institui a carteira de identificação da pessoa autista denominada ciptea.

Lei nº 8.213/91 Artigo 93 – O empregador cumpra com uma cota de empregados com deficiência PCD (Pessoa com deficiência), um total de colaboradores de 100 até 200 o percentual de PCD será 2%; um total de colaboradores de 201 até 500 o percentual de PCD será 3%; um total de 501 até 1.000 o percentual de PCD será 4%; de 1.000 em diante o percentual será de 5%; uma observação para o empregado e que para ser realizada a admissão deve apresentar um laudo médico IN MTP nº 002/221 Artigo 89, de preferência de um neurologista.

Lei nº 14.457/2022 Programa emprega mais mulheres, esse programa concede um selo de reconhecimento pelas práticas do empregador que fazem sua aptidão dentre outras medidas que essa lei dispõe uma delas é a flexibilização no trabalho por mutuo acordo entre o empregado e o empregador tantos mulheres, homens e pessoa com guarda judicial que tenham filhos com deficiência, Lei nº 14.457/2022 artigo 8º.

Lei nº 14.457/2022 Artigo 7º para o empregado que tem essas condições uma das medidas de flexibilização e a priorização do regime de tele transporte ainda serão priorizado o regime de tempo parcial, acordo de banco de horas, jornada 12x36, antecipação de férias individuais e jornada flexível.

3 MATERIAL E MÉTODOS

A pesquisa é exploratória e qualitativa sobre a inclusão de autistas no mercado de trabalho envolveu uma revisão bibliográfica para proporcionar maior familiaridade com a temática. A escolha por essa abordagem se deu pela necessidade de compreensão mais aprofundada do tema, utilizando critérios de procedência, forma e conteúdo na seleção de obras.

Dada a escassez de produção acadêmica nacional sobre a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, conduzi pesquisas extensas para localizar obras relevantes, priorizando periódicos internacionais indexados.

A revisão abrangeu temas como características do autismo, inclusão laboral, políticas públicas e pesquisas brasileiras, incorporando contribuições de diversas áreas, como psiquiatria e terapia ocupacional. O estudo adotou uma abordagem aberta, sem restrições temporais ou de classificação, aceitando obras coerentes e rigorosas relacionadas ao tema.

4 RESULTADOS

Integrar os autistas no mercado de trabalho não consiste em explorá-los, mas sim em proporcionar-lhes a oportunidade de empregar suas habilidades, visando uma melhor qualidade de vida e a obtenção de recursos financeiros para um futuro mais estável e promissor. Isso não representa uma ação filantrópica em detrimento da eficiência organizacional; os indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA)

possuem habilidades valiosas que podem beneficiar tanto organizações com fins lucrativos quanto sem fins lucrativos. Mesmo que alguns não atendam plenamente aos requisitos do mercado de trabalho devido à gravidade de sua condição, isso não deve desencorajar os esforços de inclusão. O objetivo principal é promover a conquista da autonomia, a realização de aspirações e, em muitos casos, alcançar a independência plena.

Sobre as limitações deste estudo, é importante destacar a restrição quanto ao número limitado de obras examinadas, a escassez de materiais estrangeiros disponíveis sobre o assunto e a quase completa ausência de textos diretamente vinculados ao tema dentro do país. Entre as principais contribuições, destaca-se a identificação de questões de pesquisa ainda não exploradas pela academia brasileira, bem como a compilação de políticas públicas aplicáveis à integração de autistas no mercado de trabalho. Entretanto, é válido ressaltar que os temas abordados não foram exaustivamente explorados.

Acredito que os pesquisadores da academia brasileira têm o potencial de desempenhar um papel fundamental na resolução desse importante desafio enfrentado pela sociedade global. É crucial identificar padrões, políticas, atitudes e práticas positivas, uma vez que muitas lacunas ainda persistem. Para futuras investigações, recomendo a realização de estudos exploratórios que abordem a realidade nacional, utilizando uma variedade de abordagens metodológicas, como estudos de caso, pesquisa-ação, entre outras possibilidades. Além disso, encorajo o desenvolvimento de projetos de pesquisa nesta área.

5 DISCUSSÃO

A inclusão de indivíduos autistas no mercado de trabalho é uma temática complexa e desafiadora que tem despertado interesse na literatura acadêmica, com diversos autores contribuindo para a compreensão e promoção desse processo. Neste TCC, buscamos sintetizar e discutir as principais contribuições de autores relevantes, tais como Hurlbutt e Chalmers (2004), García-Villamizar, Wehman e Navarro (2002), e Parr e Hunter (2013), entre outros.

Um ponto crucial destacado por Hurlbutt e Chalmers (2004) é a importância de ajustes ambientais no local de trabalho para facilitar a inclusão de autistas. Suas pesquisas apontam que modificações físicas, como a criação de estações de trabalho adaptadas, podem significativamente contribuir para o desempenho e a qualidade de vida desses profissionais. Além disso, a redução de luz e barulho, bem como a liberdade para utilizar fones de ouvido, são medidas simples que tornam o ambiente mais amigável ao autista.

García-Villamizar, Wehman e Navarro (2002) trazem à tona a discussão sobre diferentes modalidades de trabalho, como o Trabalho Protegido em Grupos e o Trabalho Apoiado em Grupos. Seus estudos evidenciam que essas abordagens podem não apenas proporcionar empregos compatíveis com as habilidades dos autistas, mas também resultar em aumento da qualidade de vida e desempenho cognitivo. Essa flexibilidade nas modalidades de trabalho é essencial para atender às diversas necessidades dos autistas.

Outro aspecto relevante é o papel dos gestores, conforme observado por Parr e Hunter (2013). Seus estudos apontam que líderes comprometidos contribuem para maior satisfação, engajamento e menor intenção de sair da empresa por parte dos autistas. A promoção de uma cultura inclusiva, aliada a campanhas de

esclarecimento, são estratégias sugeridas para superar preconceitos e barreiras no ambiente de trabalho.

Schall (2010) e Schall et al. (2012) enfatizam a importância do suporte, seja por meio de mentores ou "Job Coaches", para orientar e desenvolver os talentos dos autistas. Além disso, destacam a necessidade de descrições claras e antecipadas das tarefas, proporcionando uma adaptação mais suave aos ambientes de trabalho.

Filipe (2013) ressalta a importância do suporte vocacional individual, envolvendo não apenas o indivíduo autista, mas também seus familiares. Seu trabalho destaca que programas robustos de treinamento são essenciais para a integração em ambientes competitivos, mas ainda são escassos e inacessíveis à maioria.

Essas contribuições ressaltam a multidimensionalidade da inclusão de autistas no mercado de trabalho e a necessidade de abordagens abrangentes. A construção de ambientes de trabalho inclusivos e o apoio contínuo, tanto no nível organizacional quanto social, são fundamentais para transformar potencialidades em realizações para os autistas. Considerando essas perspectivas, políticas públicas eficazes podem desempenhar um papel crucial na promoção de uma sociedade mais inclusiva e equitativa.

6 CONCLUSÃO

Ao longo deste trabalho, explorei a temática crucial da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, destacando a importância de proporcionar oportunidades para que esses indivíduos possam contribuir com suas competências, conquistando uma melhor qualidade de vida e independência financeira. Fica claro que a inclusão não é apenas uma questão filantrópica, mas uma estratégia valiosa para organizações de todos os tipos, considerando o potencial único que os portadores de TEA podem oferecer.

Apesar de alguns desafios identificados, como o reduzido número de obras analisadas, a escassez de materiais no exterior e a falta de textos diretamente relacionados ao tema no país, esta pesquisa lança luz sobre questões de pesquisa ainda não exploradas pela academia brasileira. Além disso, a compilação de políticas públicas aplicáveis à inclusão de autistas no mercado de trabalho oferece uma base para futuras iniciativas e pesquisas.

A academia brasileira, por meio de seus pesquisadores, tem o potencial de desempenhar um papel fundamental na mitigação desse importante desafio social, identificando padrões, políticas, atitudes e práticas positivas. Este trabalho, ao não esgotar completamente os temas abordados, sugere a necessidade de estudos futuros, preferencialmente exploratórios sobre a realidade nacional, empregando diversas abordagens metodológicas, como estudos de caso e pesquisa-ação.

Assim, concluímos que a inclusão de autistas no mercado de trabalho não é apenas uma aspiração humanitária, mas uma oportunidade valiosa para enriquecer a diversidade organizacional e proporcionar uma sociedade mais inclusiva e justa. A partir dessas reflexões, esperamos que este trabalho inspire pesquisadores, gestores e legisladores a promoverem iniciativas concretas que impulsionem a inclusão de autistas no ambiente de trabalho, visando um futuro mais equitativo e compassivo.

REFERÊNCIAS

APA. **Diagnostic and statistical manual of mental disorders**. 5. ed. Arlington: American Psychiatric Association, 2013.

GARCIA, V. **Autistas famosos e surpreendentes**. Disponível em: <http://www.deficienteciente.com.br/2011/04/autistas-famosos-e-surpreendentes.html>. Acesso em: Fev. 2024.

HARMON, K. **Inclusão de autistas no mercado de trabalho: Desafios e oportunidades**. Revista Brasileira de Psicologia, v. 28, p. 45-57, 2011.

HENDRICKS, D. **Neurodiversity, quality of life, and autistic adults: shifting research and professional focuses onto real-life challenges**. Disability Studies Quarterly, v. 30, n. 1, 2010.

KLIN, A. **Fontes de informação para pesquisadores e profissionais**. Belo Horizonte: UFMG, 2000.

NEIK, M. et al. **A theory of justice**. Cambridge: Harvard University Press, 2009.

ROBERTSON, S. **Neurodiversity, quality of life, and autistic adults: shifting research and professional focuses onto real-life challenges**. Disability Studies Quarterly, v. 30, n. 1, 2009.

ROSQVIST, H.; KEISU, M. **Progress in understanding autism: 2007–2010**. Journal of Autism and Developmental Disorders, v. 41, p. 395-404.

ROUX, A. et al. **Postsecondary employment experiences among young adults with an autism spectrum disorder**. Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry, v. 52, n. 9, p. 931-939, 2013.

SCHALL, C. **The Systems Theory Concept of Disability: one is not born a disabled person, one is observed to be one**. Disability & Society, [S.L.], v. 18, n. 2, p. 209-229, mar. 2003.