



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO - UNIFAMETRO**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

ITALO SILVEIRA BENEVIDES  
LEONEL COSTA SOUSA

**AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM**  
**EMPRESAS QUE PRATICAM A INCLUSÃO**

**FORTALEZA**

**2021**

ITALO SILVEIRA BENEVIDES

LEONEL COSTA SOUSA

**AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM  
EMPRESAS QUE PRATICAM A INCLUSÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao Centro Universitário Unifametro, como  
parte dos requisitos para a obtenção do título  
de Bacharel em Administração

Orientadora: Profa. Maria Neurilane Viana  
Nogueira

FORTALEZA

2021

## **AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM EMPRESAS QUE PRATICAM A INCLUSÃO**

Artigo TCC apresentado no dia 16 de dezembro de 2021, como requisito para a obtenção do Grau de Bacharel em Administração do Centro Universitário Fametro – Unifametro – tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

### **BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>ª</sup>. Maria Neurilane Viana Nogueira

Orientador – Centro Universitário Unifametro

---

Prof. Adalberto Benevides Magalhães Neto

Membro - Centro Universitário Unifametro

---

Prof<sup>ª</sup>. Ana Carla Cavalcante das Chagas

Membro - Centro Universitário Unifametro

**AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM  
EMPRESAS QUE PRATICAM A INCLUSÃO**

Aluno: Ítalo Silveira Benevides

Aluno: Leonel Costa Sousa

Professora: Maria Neurilane Viana Nogueira

## 1. INTRODUÇÃO

As pessoas que possuem o autismo – TEA, vivem em um mundo diferente das outras pessoas, mas alguns autistas que tem o grau leve, conseguem ter autonomia para lidar com questões inerentes a sua vida pessoal e profissional. Eles sentem-se isolados da sociedade, sentem que as pessoas os rejeitam, que não gostam de tê-lo por perto, e este é o principal motivo de não conseguirem se desenvolver nas atividades no meio em que vivem. Muitos deles conseguem interagir, estudar, trabalhar, ter vida afetiva, mas nem sempre conseguem progredir, seja por medo ou por falta de espaço.

Com intuito de modificar essa realidade, foi editada a Lei No. 8.213/91 (Lei de cotas), a qual buscou sedimentar uma cultura de inclusão através da Responsabilidade Social Corporativa (RSC). Assim, a inclusão de autistas no mercado de trabalho deve buscar adaptá-los ao ambiente corporativo levando em consideração competências e habilidades, bem como, limitações intelectuais ou físicas. De acordo com a Lei de cotas, as empresas que contam com 100 ou mais empregados, estão obrigadas a reservar de 2% a 5% dos seus cargos para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, dentre elas, inclui-se pessoas com TEA. (BLUEVISION, 2019)

Para a empresa socialmente responsável, a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas como uma obrigação legal. A inclusão, para essas empresas, passa a ser um compromisso e um dos itens de sua política de responsabilidade social. Para tanto desenvolve um programa amplo, estruturado, de capacitação, recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento das pessoas portadoras de deficiência. Muitas empresas já entenderam que a inclusão das pessoas com deficiência é um grande aprendizado para o desenvolvimento de políticas de promoção e respeito à diversidade no ambiente de trabalho. Além disso, elas estão descobrindo, nesse processo, que há um grande segmento de mercado composto de pessoas com deficiência. E que para atingi-lo adequadamente precisa ter uma linguagem e uma estrutura acessível.

A inclusão de autistas no mercado de trabalho deve ser considerada como um processo de ações coordenadas, advindas de políticas públicas relativas ao tema. Esse processo deve envolver: preparação dos indivíduos; encaminhamento destes para o mercado de trabalho; adequações do ambiente laboral; acompanhamento de todo o processo desde a contratação até o desenvolvimento do indivíduo no ambiente de trabalho. (LEOPOLDINO, C. B. 2015)

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) abrange as ações de responsabilidades econômicas, legais, éticas e filantrópicas. E como tal, pode ser fonte de vantagem competitiva para a organização, ao abordar as dimensões sociais, ou seja, deflagrar ações estratégicas de responsabilidade social corporativa. Ao transformar as atividades de cadeia de valor em benefícios para a sociedade, tais ações atuam como fatores alavancadores de capacidades nas áreas mais estratégicas do ambiente competitivo. (CARROLL, A. B 2015)

Nesse sentido, esta pesquisa tem como objetivo geral apresentar como funciona na prática a inclusão de profissionais autistas no quadro funcional de uma empresa. Como objetivos específicos: 1- descrever os processos de inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, 2- identificar os obstáculos nesse mercado, 3- conceituar Transtorno do Espectro Autista, descrevendo seus diferentes graus, 4- analisar as vantagens e desvantagens da inclusão de um portador da síndrome do autismo no mercado de trabalho.

Para alcance dos objetivos propostos, optou-se por uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório descritiva, desenvolvida através de estudo de caso, utilizando-se entrevistas. A pesquisa será realizada com dois grupos: empresas (duas) que têm autistas em seu quadro funcional e com autistas (cinco) inseridos no mercado de trabalho.

O trabalho está estruturado em cinco seções. A primeira seção refere-se à introdução. A segunda seção é referente à apresentação do referencial teórico, que fundamentará aspectos importantes da atuação do gestor em relação aos seus colaboradores autistas. Na terceira seção é apresentada a metodologia utilizada. A quarta seção foi disposta para a análise dos resultados da pesquisa, que utilizou como base o referencial teórico apresentado na segunda seção. Por fim, a quinta seção possui a conclusão do estudo, seguidos das referências.

## **2. REFERÊNCIAL TEÓRICO**

Neste capítulo são apresentados os principais conceitos do autismo, a legislação brasileira em relação ao autismo, bem como apontamentos acerca da diversidade do mercado de trabalho.

### **2.1. CONCEITO DO AUTISMO.**

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma síndrome que afeta o sistema neurológico e que se manifesta em crianças mais ou menos a partir de três anos de idade e não existe cura, o indivíduo não está autista, ele é autista. No seu manual intitulado DSM-5, a Associação Americana de Psiquiatria classifica o transtorno entre os chamados transtornos do neuro desenvolvimento. O TEA “é definido como um transtorno do desenvolvimento neurológico e global, que está presente desde a infância, apresentando importantes déficits nas

dimensões sócio comunicativas e comportamentais” (NUNES; AZEVEDO; SCHMIDT, 2013).

Essa síndrome faz com que a criança apresente algumas características específicas, como dificuldade na fala e em expressar ideias e sentimentos, mal-estar em meio aos outros e pouco contato visual, além de padrões repetitivos e movimentos estereotipados, como ficar muito tempo sentado balançando o corpo para frente e para trás. Os principais sintomas do autismo são: dificuldade na interação social, prejuízo na comunicação, alterações comportamentais. (ANTONIO, 2021).

Dessa maneira, as pessoas com TEA são caracterizadas de acordo com os tipos de sintomas, a quantidade dos mesmos e a severidade com a qual eles se manifestam. Tal noção implica na alocação dos indivíduos com TEA em pontos de um contínuo que vai dos graus mais severos (autismo de baixo funcionamento) ao menos severo (autismo de alto funcionamento). ASSUMPÇÃO JR; PIMENTEL, 2000).

Portanto o termo Transtorno do Espectro Autista (TEA) caracteriza um conjunto muito heterogêneo de alterações comportamentais como início precoce, curso crônico e impacto variável em áreas múltiplas do desenvolvimento. (ASSOCIAÇÃO PSIQUIATRA AMERICANA – APA, 2002).

Estudos recentes apontam para evidências sugestivas da importância dos fatores genéticos (ASSUMPÇÃO JR; PIMENTEL, 2000; ASSUMPÇÃO JUNIOR; KUCZYNSKI, 2007). As características dos sintomas e o perfil de desenvolvimento variam enormemente de uma pessoa para outra (BOSA; HOHER, 2009). Assim, considerando a diversidade do TEA, não há duas pessoas com exatamente as mesmas necessidades

## 2.2. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA EM RELAÇÃO AOS AUTISTAS

Do ponto de vista normativo, a Lei 12.764/12 (lei Berenice Piana) representa um avanço das políticas públicas, inclusivas para as pessoas com o Transtorno do Espectro Autista. A partir de sua promulgação, as pessoas com TEA passam a gozar dos mesmos direitos das outras pessoas com deficiência, garantido pelo § 2º, Art. 1º, da referida lei, o qual estabelece que “A pessoa com transtorno de espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais” (BRASIL, 2012, p 1). Este dispositivo garante direitos essenciais à vida esses indivíduos, como acesso à educação, a moradia, ao mercado de trabalho, a previdência e assistência social, dentre outros.

Com isso, os indivíduos com TEA passam a se enquadrar no conceito descrito na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD (ONU/2006 p. 6): Pessoas com deficiência “são aquelas que têm impedimentos de longo prazo da natureza física, mental,

intelectual ou sensorial, os quais em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.

Essa lei segue os pressupostos delineados no recente Plano Nacional de Educação (PNE 2011-2020) que reforça o direito social inalienável dos cidadãos e uma educação de qualidade, na perspectiva emancipadora, nas diferentes dimensões e espaços da vida. Trata-se de um processo democrático na educação por meio da garantia de acesso, permanência e sucesso no processo pedagógico educacional.

O processo de escolarização destas crianças autistas é um campo em construção marcado pelos diferentes modos de compreendê-las, o que refere ao desenvolvimento e as possibilidades educativas destas.

O atendimento educacional especializado está previsto na Lei nº 7.611 de 17 de novembro de 2011, sendo dever do poder público e das instituições se articular para oferecer um atendimento de qualidade, baseado nas diretrizes da lei supracitada, as pessoas com deficiência que dele necessitem.

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

### 2.3. DIVERSIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Embora o diagnóstico de TEA e o entendimento dos sintomas com base nos parâmetros normativos CID e DSM sejam o primeiro passo a auxiliar o indivíduo no desenvolvimento de suas potencialidades, o ainda baixo percentual de autistas com atividades profissional e a falta de suporte para a inclusão destes profissionais no mercado de trabalho, suscitam a implementação das políticas públicas e da iniciativa privada direcionadas a esse grupo de indivíduos. (WEHMAN ET AL 2014).

A adoção de políticas tanto públicas quanto de iniciativa privada para viabilizar o ingresso de autistas no mercado de trabalho é uma tendência global, tendo em vista o alto percentual de indivíduos com TEA excluídos do mercado de trabalho em diversos países. Se considerarmos as políticas adotadas e as necessidades das pessoas com TEA, identificamos quatro eixos relacionados a sua inclusão no mercado de trabalho, são eles: Preparação para a atuação profissional; incentivo a contratação; Fomento à produção científica; e Aquisição de informações precisas sobre a questão. (LEOPOLDINO, 2015). Logo abaixo podemos ver as

descrições desses eixos de políticas versus práticas vinculadas a essas dimensões: (LEOPOLDINO, 2015).

1 - Preparação para a atuação profissional: Ensino técnico profissionalizante inclusivo, preparo vocacional individualizado, incentivos ao estágio e ao primeiro emprego e acompanhamento de assistentes sociais e psicólogos.

2- Incentivo a contratação: Incentivo financeiro a estágios e a contratação em organizações privadas, abertura de vagas de estágio e emprego em organizações públicas, programas de formação de mentores, gestores e empregadores, programas de conscientização de empregadores e gestores, incentivo ao empreendedorismo, voluntariado e cooperativismo.

3- Fomento à produção científica: Promoção de criação de grupos e pesquisas, promoção da realização de eventos, estímulos a pesquisa e a publicação, estímulo a extensão universitária.

4- Aquisição de informações precisas: Criação de cadastro nacional de autistas, censo socioeconômico dos autistas, sendo de inclusão dos autistas no mercado de trabalho, ampla divulgação dos dados obtidos, com incentivo a sua pesquisa.

A preparação dos indivíduos com autismo para o mercado de trabalho deve considerar as habilidades sociais, técnicas e vocacionais que permitam maior empregabilidade e autonomia para aqueles profissionais autistas que procuram uma colocação no mercado de trabalho. (LEOPOLDINO; COELHO, 2017). Um requisito importante para a obtenção de maior autonomia é a inclusão prévia do autista no ambiente escolar, isto facilita a preparação para o mercado de trabalho.

O ajuste do ambiente de trabalho a fim de receber os profissionais com autismo é também uma necessidade fundamental a ser suprida. Este processo atua no ajuste e adequação do ambiente como estação do trabalho, cadeira, equipamentos, iluminação níveis de ruído, tanto quanto a comunicação e a descrição das tarefas a serem executadas. Uma prática de suporte efetiva que vem sendo relatada é a designação de mentores no processo, é importante contar com a colaboração de pessoas da empresa empregadora, envolvendo colegas de trabalho e as chefias. (LEOPOLDINO, 2017).

Vários são os obstáculos que o autista sofre para conseguir ingressar no mercado de trabalho, abaixo irei citar 4 exemplos dos obstáculos mais comuns enfrentados por eles:

1- Preconceito de potenciais empregadores: Percepção negativa sobre o autista, considerando a contratação como uma obrigação legal que pode gerar o aumento de custo. (ROBERTSON 2009).

2- Discriminação por parte colegas: Barreira atitudinal dos demais trabalhadores em integrar o autista no ambiente de trabalho. (ORSMOND ET AL 2013).

3- Falta de suporte/adaptação no trabalho: A satisfação e a produtividade do profissional autista dependem da adaptação de condições ambientais no trabalho- como a intensidade dos ruídos - e do suporte aos colegas de trabalho. (PARR E HUNTER 2014).

4- Oferta de vagas baixa qualidade: Remuneração dos autistas é em média menor do que a de trabalhadores neurotípicos, a quantidade de horas trabalhadas é menor e não há panorama de crescimento profissional. (SEAMAN, CANNELLA-MALONE 2016).

Além das vantagens provenientes do perfil do profissional autista, a inclusão destes indivíduos no mercado de trabalho aponta um caminho de oportunidades tanto para eles, para suas famílias, empregadores e também aos governos. Para os trabalhadores com TEA a inserção no mercado de trabalho representa uma melhora na qualidade de vida não só do indivíduo, mas também da sua família, ganho de autonomia, melhora na performance cognitiva além de uma melhora na situação financeira. As empresas também são beneficiadas pela contratação de profissionais com TEA, além de ganho potencial de marketing elas conseguem acesso a incentivos governamentais, tem a possibilidade de cumprir requisitos legais como cotas para deficientes e também podem utilizar o potencial dos autistas para atividades específicas. Os governos também se beneficiam deste cenário pois há um potencial para reduzir a necessidade de gastos com assistência social para os indivíduos com TEA e suas famílias e também existe a possibilidade de atenuar a perda de produtividade proveniente da exclusão de potenciais trabalhadores. (LEOPODINO; COELHO, 2017).

Os elementos apresentados até agora traçam um panorama da inclusão de profissionais autistas no mercado de trabalho, desde questões legais com alterações na constituição, quanto aos obstáculos enfrentados por esses profissionais. Além disso, há também oportunidades de inclusão, que trazem benefícios não só para os profissionais com TEA e seus familiares, mas também para os empregadores e os governos. Porém todo o esforço de inclusão destes profissionais no mercado de trabalho terá sido em vão se o empregador não dispor de gerentes ou supervisores treinados a capacitados para gerenciar os profissionais com TEA em suas empresas.

A inclusão de autistas no mercado de trabalho ainda é uma questão em desenvolvimento, e sua amplitude de possibilidades ainda apresenta baixo nível de interesse sobre os pesquisadores brasileiros. Segundo Leopoldino (2015), há 3 grandes campos de pesquisas a serem investigados, e cada um destes possuem diferentes questões de pesquisas, dentre esses, o suporte ambiental no trabalho para portadores de TEA. Na tabela abaixo,

Leopoldino (2005) especifica quais são as questões de pesquisas a serem exploradas. No entanto, infelizmente a análise do suporte ambiental no trabalho para portadores do espectro do autismo, e suas consequências, não possuem avanço.

Quadro 1 - Questões de pesquisas.

Área de Pesquisa	Questões de Pesquisa
Dificuldades Vivenciadas pelos Indivíduos na Inclusão Sustentável no Mercado de Trabalho	Quais são as principais dificuldades enfrentadas pelos indivíduos e suas famílias? Que estratégias são adotadas para superar os obstáculos à inclusão no trabalho, e qual a sua efetividade? Que meios utilizar para capacitar os portadores de TEA para a obtenção e manutenção dos seus empregos?
Suporte Ambiental no Trabalho para Portadores de TEA	Quais são os perfis de empresas inclusivas, amigáveis para os autistas? Que elementos do ambiente e das tarefas desempenhadas podem restringir a inclusão dos portadores de TEA no trabalho? Em que tipos de funções os portadores de TEA podem obter melhores resultados? Que contextos ambientais oferecem maiores níveis de produtividade, satisfação e qualidade de vida? O empreendedorismo para portadores de TEA é uma alternativa viável em que contextos? Que metodologias ou procedimentos formais de suporte organizacional apresentam os melhores resultados e aceitação?
Políticas Públicas, Sociedade Civil e Inclusão Laboral	As políticas adotadas e a legislação são efetivas no que concerne a seus objetivos e resultados? Quais são os obstáculos à implantação de políticas públicas voltadas à inclusão de autistas no mercado de trabalho? Quais são as similaridades e diferenças entre políticas inclusivas de lugares distintos? Como a sociedade civil tem colaborado na questão da inclusão de autistas no mercado de trabalho? Qual é o papel de instituições da sociedade civil, governo e empresas para a efetivação das políticas públicas relativas à inclusão dos autistas no mercado de trabalho? Que informações relevantes podem ser obtidas pela análise das bases de dados oficiais?

Fonte: Leopoldino (2015)

Leopoldino (2015) afirma que:

A realização de pesquisas brasileiras sobre inclusão de autistas no mercado de trabalho encontra-se em fase embrionária. O potencial de contribuição que pode ser dado pelos investigadores é alto, considerando-se que há muito que descobrir a respeito de como inserir estas pessoas no trabalho, com qualidade de vida, autonomia e cidadania. (LEOPOLDINO, 2015, p.865).

Embora muitos dos portadores do espectro autista podem não se adequar as exigências impostas pelo mercado de trabalho, mesmo em ambientes que não estão adaptados ao meio que estes estão acostumados a frequentarem, contudo, este fator não deve ser um desestímulo às iniciativas de inclusão no trabalho. O objetivo da inclusão dos autistas no mercado de trabalho, segundo Leopoldino (2015) é: “Fomentar a conquista de mais

autonomia e permitir a realização de sonhos e, porque não, em muitos casos, da conquista da plena independência e realização.” (LEOPOLDINO,2015, p.865).

Como fator limitante desse estudo, deve-se destacar a escassez de obras analisadas, a falta de referências bibliográficas e materiais sobre o tema no exterior e a ausência de estudos diretamente relacionado a esta temática no Brasil, uma vez que a inclusão de portadores de TEA não apresentam enfoques metodológicos e o desenvolvimento de pesquisas.

### **3. METODOLOGIA**

Esta é uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório descritiva, desenvolvida através de estudo de caso, utilizando-se entrevistas. A pesquisa foi realizada com dois grupos: empresas (duas), que têm autistas em seu quadro funcional e com pais de pessoas autistas.

Com relação à pesquisa qualitativa Lakatos (2010), explica que a esta abordagem é a mais adequada para analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano e ainda fornecendo análises mais detalhadas sobre as investigações, atitudes e tendências, acerca do fenômeno pesquisado.

Para coleta de dados, utilizamos a entrevista que para Rosa e Arnoldi (2008) é a técnica adequada quando o objetivo da pesquisa é obter informações a respeito do seu objeto, que permitam conhecer sobre atitudes, sentimentos e valores relacionados ao comportamento, o que dialoga com o objetivo dessa pesquisa que busca dentre outras coisas, compreender a inserção dos autistas no mercado de trabalho e as relações interpessoais envolvidas nesse processo.

Para o alcance dos objetivos propostos, as entrevistas foram assim divididas:

Grupo 1 – entrevistas com os pais de pessoas autistas.

Grupo 2 – entrevistas com líderes de Empresas que contratam autistas

Para o grupo 1 foram 4 perguntas e para o grupo 2 foram 6 perguntas pré-estabelecidas procurando verificar quais são as políticas inclusivas das empresas para os autistas e em que condições a inclusão é ofertada, bem como, quais são os desafios para a inclusão de autistas.

A pesquisa para o grupo 1 foi feita presencialmente na clínica que trabalha com terapias para pessoas autistas, onde conseguimos deixar um formulário para que os pais que se interessassem nesse assunto pudessem responder. Tivesse uma surpresa boa, pois conseguimos 75 respostas, uma média de 15 pessoas por dia.

A pesquisa para o grupo 2 foi feita via Google Forms, onde conseguimos 2 líderes de empresas diferentes que trabalham com o mercado de trabalho com pessoas autistas, onde puderam responder todas as perguntas que foram feitas.

Tendo em vista o objetivo de atingir uma análise sistemática os dados obtidos serão tratados por meio da análise de conteúdo, que é uma técnica de tratamento de dados coletados, que visa à interpretação de material de caráter qualitativo. (MACHADO, 2020).

#### 4. ANÁLISE DE DADOS

Neste capítulo foram realizados dois questionários, com dois grupos de pessoas diferentes. O questionário do grupo 1, com os pais de pessoas autistas, realizada em uma empresa X no ramo de terapia para autistas, onde conseguimos elaborar 4 perguntas, para podermos conhecer mais sobre as expectativas de vida, de trabalho profissional que os pais de pessoas autistas esperam para o futuro dos seus filhos. Conseguimos imprimir várias folhas desse questionário e deixar na recepção da empresa, pois como a maioria do público é de renda baixa, o atendimento dessa clínica de terapia é apenas oferecido as pessoas do SUS, optamos por não fazer essa pesquisa via Google Forms, pois muitos pais iriam deixar de responder por falta de conhecimento ou até mesmo acesso à internet. O questionário foi um sucesso, deixamos o questionário na recepção da empresa durante uma semana e muitos pais tiveram o interesse de responder e o resultado foi muito mais do que o esperado.

01- Você já tinha ouvido falar sobre autismo no mercado de trabalho?

Gráfico 1 - Autismo no mercado de trabalho. (Pergunta 01 do questionário do grupo 1)



Fonte: Dados de pesquisa (2021)

Com base nas perguntas realizadas pelo questionário, 70% responderam que nunca tinham ouvido falar sobre o mercado de trabalho do autista, na justificativa eles colocaram que não faziam nem ideia que uma pessoa autista pudesse ingressar no mercado de trabalho porque aonde eles moram, a informação não chega, pois eles não têm acesso a

internet, jornal e televisão. Já 30% responderam que sim, eles colocaram na justificativa que já tinham o conhecimento porque algumas empresas que elas seguem na rede social postam sobre o assunto, mostrando como funciona em empresas com esse ramo.

02. Você acredita no potencial do seu filho autista ingressando no mercado de trabalho?

Gráfico 2 - Potencial de autistas no mercado de trabalho. (Pergunta 02 do questionário do grupo 1)

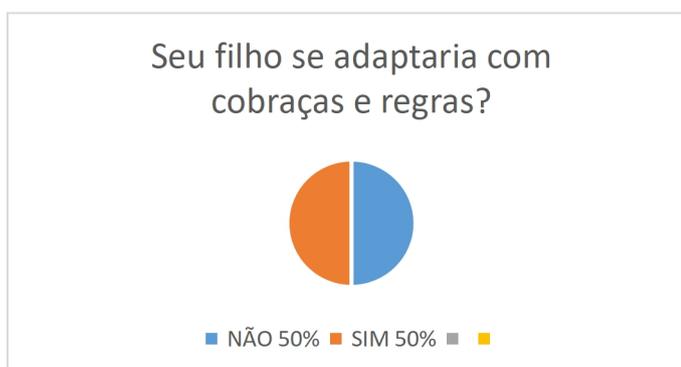


Fonte: Dados de pesquisa (2021)

. Quando perguntamos sobre o potencial de seus filhos, 50% responderam que sim, pois acreditam que com a terapia, com os estudos, ao longo dos anos, eles vão conseguir aprender a se adaptar e vão sim conseguir trabalhar em grandes empresas. 50% responderam que eles não, pois acham que os seus filhos vão ser seus eternos dependentes e não acreditam que um dia eles possam se adaptar ao mercado de trabalho.

03. Você considera que seu filho se adaptaria a regras e cobrança de uma rotina de trabalho?

Gráfico 3 - Cobranças e Regras (pergunta 03 do questionário do grupo 1)



Fonte: Dados de pesquisa (2021)

50% acham que seus filhos não se adaptariam no mercado de trabalho, pois eles são totalmente dependentes aos pais, outros 50% responderam que sim, mas que hoje eles não estariam prontos para enfrentar esse mercado, mas que daqui a alguns anos, com mais maturidade, eles estariam preparados.

04. O mercado de trabalho da sua cidade está preparado para receber autistas?

Gráfico 4 - Sua cidade está preparada para esse tipo de mercado ? (Pergunta 04 do questionário do grupo 1)



Fonte: Dados de pesquisa (2021)

Sobre o mercado de trabalho está preparado para receber os autistas, 70% responderam que não, porque o mercado ainda precisaria receber vários tipos de adaptação para o autista poder trabalhar e 30% respondeu que sim, pois já tiveram o conhecimento de algumas empresas que já se adaptaram para receber os autistas.

O questionário do grupo 2, com os gestores de empresas que atuam no mercado com autistas no seu quadro de trabalho, não foi o que nós esperávamos. Entramos em contato com vários líderes de empresas em todo o Brasil, muitos gostaram da ideia de poder contribuir com o nosso trabalho de conclusão de curso (TCC), conseguimos contato com 6 gestores via telefone, mas depois que enviamos as perguntas via Google Forms para eles puderem responder, apenas dois deles responderem o nosso questionário. O questionário foi realizado em 8 perguntas, onde os gestores puderam contar um pouco da sua vivência nesse ramo, contando quais são as vantagens e desvantagens entre outros.

01. Há política/ação de inclusão na empresa?

Gráfico 5 - Política de inclusão (Pergunta 01 do questionário do grupo 02)



Fonte: Dados de pesquisa (2021)

100% das empresas responderam que há política/ação de inclusão na empresa.

02. Você possui autista no seu quadro funcional?

Gráfico 6 - Quadro funcional (Pergunta 02 do questionário do grupo 02)



Fonte: Dados de pesquisa (2021)

100% das empresas que responderam a nossa pesquisa possuem autista no seu quadro funcional.

03. Como aconteceu o recrutamento do autista?

Gráfico 7 - Processo de seleção (Pergunta 03 do questionário do grupo 02)

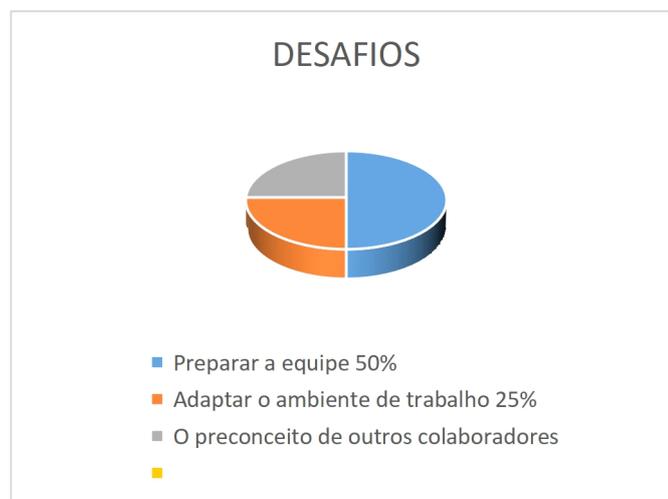


Fonte: Dados de pesquisa (2021)

O processo de recrutamento dessas pessoas para a empresa X partiu de um interesse pessoal de uma das fundadoras da empresa, onde essa fundadora também é autista. Como ela conseguiu se desenvolver dentro da empresa, onde era uma empresa com os seus familiares, depois de alguns anos ela teve o interesse de contratar pessoas iguais a ela, pessoas com autismo. Para a empresa Y, o recrutamento aconteceu apenas em cima de uma ideia do gestor da empresa, onde eles puderam fazer um processo seletivo para contratar pessoas autistas.

04. Quais os principais desafios para manter os colaboradores autistas?

Gráfico 8 – Desafios de gestão (Pergunta 4 do questionário do grupo 02)



Fonte: Dados de pesquisa (2021)

A empresa X relatou que os seus desafios sempre foram preparar a equipe para receber autista no seu quadro funciona, pois não é só você querer que o autista se adapte, mas também fazer com que os seus colaboradores adaptem com o modo em que os autistas são. Ela também citou sobre o preconceito, que muitos dos seus colaboradores que não tem o conhecimento, acham que os autistas não são capazes de trabalhar como eles. A empresa Y focou que os desafios são adaptar o ambiente de trabalho para receber os autistas e também adaptar a sua equipe para receber os colaboradores autistas.

05. Seus clientes externos sabem que a empresa adota política de inclusão?

Gráfico 9 - Clientes externos (Pergunta 01 do questionário do grupo 02)

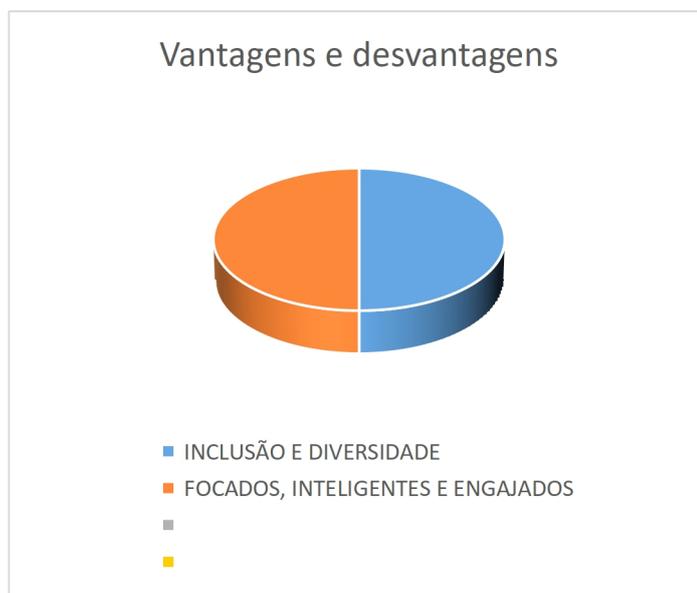


Fonte: Dados de pesquisa (2021)

100% das empresas responderam que os seus clientes externos sabem que a empresa adota política de inclusão.

06. Quais vantagens e desvantagens de se ter autistas no quadro funcional?

Gráfico 10 - Vantagens e desvantagens do quadro funcional.



Fonte: Dados de pesquisa (2021)

A empresa X respondeu que as vantagens que a empresa emprega é a inclusão, diversidade e que não tem nenhuma desvantagem na contratação do autista pois todos nós somos iguais.

A empresa Y respondeu que as vantagens de ter autista no seu quadro funcional são que eles são muitos focados, inteligente e engajados. E também respondeu eu não tinha nenhuma desvantagem empregar o autista, mas sim adaptações necessárias, parte da comunicação e rotina, por exemplo.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo foi elaborado em cima de um interesse de conhecimento, de poder estudar e conseguir entender mais sobre o assunto. O trabalho demonstra mais sobre a vida de uma pessoa autista, quais são os seus direitos, suas leis, mas o foco era conseguir enfatizar o mercado de trabalho para esse tipo de pessoa. Conseguimos adquirir conhecimento e experiência nesse ramo com os líderes que atuam nesse mercado, onde nosso objetivo era descobrir como era realmente a vida de um autista dentro da empresa, o que eles tinham que enfrentar no dia a dia, como eles iriam conseguir se adaptar no mercado de trabalho, como seria a sua comunicação com o restante de funcionários. E para os gestores, conseguimos saber como era o processo seletivo, como eles faziam para adaptar o autista no seu quadro funcional, quis eras vantagens e desvantagens de ter um autista e como a empresa era vista por ter autistas no seu quadro funcional. Foi uma pesquisa qualitativa, onde conseguimos

fazer um estudo de caso e conseguimos elaborar perguntas para os líderes de empresas responder. Obtivemos bons resultados, pois conseguimos duas empresas que são referências no mercado, que nos ajudaram a concluir a nossa pesquisa. A outra pesquisa que fizemos foi bem mais satisfatória, pois conseguimos 75 respostas de pais de pessoas autistas diferentes, podendo assim enxergar o que esses pais pensam e esperam do futuro dos seus filhos. Muito deles ainda sem entender muito o que vai acontecer daqui pra frente, pois não tem o poder da informação, mas por outro lado, muitos pais que já tem o poder da informação, já sabem que os seus filhos daqui a alguns anos de tratamentos vão poder se tornar outra pessoa, com outros pensamentos, outras atitudes, assim podendo sonhar com a sua independência financeira, tornando-se mais um profissional nesse mercado de trabalho para autistas. Quando perguntamos para os gestores sobre as vantagens e desvantagens de um profissional autista, a resposta foi muito gratificante para nós, pois eles responderam que não existe nenhuma desvantagem em contratar uma pessoa com o espectro do autismo e as vantagens foram muitas, como por exemplo: Eles são focados, inteligentes, engajados e a própria inclusão e a diversidade é uma vantagem, entre outras. Essas duas pesquisas vieram apenas para enriquecer nosso trabalho e também os nossos conhecimentos, ficamos apenas com um sentimento de falta de pesquisa sobre o tema, pois existem vários casos de inclusão, mas pouquíssimas pesquisas falando ou mostrando a realidade do dia a dia, principalmente no Brasil. Então um jeito para fazer com que a inclusão dessas pessoas aumente no Brasil, é mostrar para pessoas que não tem o conhecimento, como realmente ela é, mas pra isso não podemos ficar apenas em palavras, mas sim em resultados que podem ser demonstrados em cima de pesquisas que a própria empresa pode montar do seu quadro de trabalho, em cima de objetivos e metas de cada funcionário.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA (APA). **Manual Diagnóstico e Estatístico De Transtornos Mentais – DSM. 4 Ed.** – texto revisado. Tradução Cláudia Dornelles. Porto Alegre: Artes Médicas, 2002.

ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA (APA). **Manual Diagnóstico e Estatístico De Transtornos Mentais 5ª edição – DSM-5.** Porto Alegre: Artes Médicas, 2014.

ASSUMPÇÃO JUNIOR, Francisco Baptista; PIMENTEL, Ana Cristina. Autismo Infantil. **Revista Brasileira de Psiquiatria.** 2000; 22(supl II): 37-9.

BRASIL. Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo – (TEA). Brasília, DF; 2012.

CARROLL, Archie B. **The Pyramid Of Corporate Social Responsibility,**2015.

LAKATOS, E. M., MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica.** 7ed. São

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova Questão de pesquisa. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade,** v.9, n.22, p. 853-868 Janeiro/abril – 2015.

MACHADO, Amália. **Análise de Conteúdo da Bardin em TRÊS ETAPAS SIMPLES!** 2020.Disponível em:

<https://www.academicapesquisa.com.br/post/an%C3%A1lise-de-conte%C3%BAdo-da-bardin-em-tr%C3%AAs-etapas-simples>. Acesso em: 05 dez. 2021.

NUNES, D. R. de P.; AZEVEDO, M. Q. O. de; SCHMIDT, C. **Inclusão educacional de pessoas com autismo no Brasil: uma revisão da literatura.** Revista Educação Especial, v. 26, n. 47, p. 557-572, 2013.

ORSMOND, G. I. et al. Social participation among young adults with an autism spectrum disorder. **Journal of autism and developmental disorders,** v. 43, n. 11, p. 2710-2719, 2013.

PARR, A. D.; HUNTER, S. T. **Enhancing work outcomes of employees with autism spectrum disorder through leadership: Leadership for employees with autism spectrum disorder.** Autism, v. 18, n. 5, p. 545-554, 2014.

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

ROSA, M. V. de F. P. do C.; ARNOLDI, M. A. G. C. **A entrevista na pesquisa qualitativa: Mecanismo para validação dos resultados.** Belo Horizonte: Autêntica, 2008.

SEAMAN, R. L.; CANNELLA-MALONE, H. I. **Vocational skills interventions for adults with autism spectrum disorder: a review of the literature.** Journal of Developmental and Physical Disabilities, v. 28, n. 3, p. 479-494, 2016.

WEHMAN, P. H. et al. **Competitive employment for youth with autism spectrum disorders: Early results from a randomized clinical trial.** Journal of autism and developmental disorders, v. 44, n. 3, p. 487-500, 2014.