



**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFAMETRO**

**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**FLÁVIO AUGUSTO TEIXEIRA BARROSO FURTADO**

**AUTISMO: UM HISTÓRICO DE INCLUSÃO. REFLEXÕES A PARTIR DE UM  
ESTUDO BIBLIOGRÁFICO**

**FORTALEZA**

**2021**

FLÁVIO AUGUSTO TEIXEIRA BARROSO FURTADO

AUTISMO: UM HISTÓRICO DE INCLUSÃO. REFLEXÕES A PARTIR DE UM ESTUDO  
BIBLIOGRÁFICO

Artigo TCC apresentado ao Curso de Bacharel em  
Administração do Centro Universitário Fametro –  
Unifametro – como requisito para qualificação do Grau  
de Bacharel, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Maria Neurilane  
Viana Nogueira.

FORTALEZA

2021

# AUTISMO: UM HISTÓRICO DE INCLUSÃO. REFLEXÕES A PARTIR DE UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO

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

# **AUTISMO: UM HISTÓRICO DE INCLUSÃO. REFLEXÕES A PARTIR DE UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO**

Aluno: Flávio Augusto Teixeira Barroso Furtado

Professora: Maria Neurilane Viana Nogueira

## **RESUMO**

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é considerado um transtorno de desenvolvimento que afeta o comportamento, a comunicação e a interação social dos seus portadores. Apresenta-se em vários níveis, desde o mais leve ao mais severo, podendo estar associado a outras comorbidades como o déficit intelectual. Apesar das limitações presentes nos autistas, eles apresentam características que podem ser vantajosas e competitivas, se bem aproveitadas pelas empresas. Mesmo assim, os autistas encontram muita dificuldade em conseguir um emprego e manter-se nele e, quando conseguem uma colocação no mercado de trabalho, muitas vezes ela não é compatível com suas habilidades e competências. No Brasil, já existem leis que favorecem a inclusão dos autistas nas escolas e mercado de trabalho. Porém, resta saber se as empresas empregam com a intenção de incluir os autistas no trabalho e promover sua independência ou apenas para cumprir a lei de cotas. Este Trabalho de Conclusão de Curso aborda o tema da inclusão dos autistas no mercado de trabalho, através de uma pesquisa qualitativa com revisão bibliográfica da produção acadêmica nacional e tem como objetivo mapear experiências inclusivas.

Palavras-chave: Autismo. Inclusão. Mercado de trabalho.

## **ABSTRACT**

Autistic Spectrum Disorder (ASD) is considered a developmental disorder that affects the behavior, communication and social interaction of its patients. It presents at various levels, from the mildest to the most severe, and may be associated with other comorbidities such as intellectual deficit. Despite the limitations present in autistic individuals, they have characteristics that can be advantageous and competitive, if well used by companies. Even so, autistic people find it very difficult to get a job and keep it there, and when they do get a job placement, it is often not compatible with their skills and competences. In Brazil, there are already laws that favor the inclusion of autistic people in schools and in the job market. However, it remains to be seen whether companies employ them with the intention of including autistic people at work and promoting their independence or just to comply with the quota law.

This Course Conclusion Work addresses the topic of inclusion of autistic people in the labor market, through a qualitative research with a bibliographic review of national academic production and aims to map inclusive experiences.

Keywords: Autism. Inclusion. Job market.

## 1 INTRODUÇÃO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA), também conhecido como Autismo, é definido como um transtorno global de desenvolvimento que afeta o comportamento social do indivíduo portador dessa condição por causar limitações na comunicação, cognição e interação social. Borges e Probst (2015) acrescentam que este transtorno pode vir associado a uma deficiência intelectual variando de leve a profunda e Leopoldino (2015) complementa afirmando que, existe uma variação no *défict* intelectual de indivíduo para indivíduo, desde a incapacidade até casos onde se vê uma boa qualidade de vida.

Indivíduos portadores de TEA possuem uma tendência a ignorar as pessoas, evitando contato visual, não costumam estabelecer contato social, apresentam comportamentos repetitivos, estereotipados e oferecem resistência em mudar sua rotina (BORGES; PROBST, 2015).

Embora muitos autistas apresentem deficiência mental que os impede de alcançar autonomia, existem os autistas de alta funcionalidade (Síndrome de Asperger) que possuem inteligência normal ou acima da média e estão aptos a terem uma profissão e se desenvolverem nas empresas em que trabalham. Leopoldino (2015) defende que os autistas com um alto nível de funcionalidade e uma comunicação eficaz, são capazes de atuarem no mercado de trabalho.

A falta de conhecimento do TEA por parte das empresas cria uma grande barreira para o desenvolvimento profissional dos autistas e, conseqüentemente, para sua independência financeira. Leopoldino (2015) cita em seu trabalho que os autistas têm dificuldade tanto para conseguir um emprego, como para manter-se nele por um longo período, além de ser difícil conseguir posição compatível com sua qualificação. Roux et al. (2013), apud Leopoldino (2015), afirmam que há relatos de contratação de autistas com salários inferiores, dificuldade de encontrar trabalho em tempo integral e menos opções de emprego se comparados aos profissionais sem deficiências. Leopoldino (2015, p.859) destaca que “contentar-se com trabalhos abaixo da qualificação, sem possibilidade de ascensão, é a única opção oferecida a

muitos indivíduos com TEA.” Consequentemente, eles continuam dependentes financeiramente da família ou de programas do governo.

Porém, as pessoas com transtorno do espectro autista podem apresentar características positivas que podem ajudar os autistas a conquistarem um lugar no mercado de trabalho. Tanto Leopoldino (2015) quanto Ribeiro (2020) elencam que características como a boa memória, concentração em áreas de seu interesse, gosto por ambientes organizados, entre outras, devem ser aproveitadas pelos gestores.

Com a sanção da Lei nº 12764/2012, também chamada Lei Berenice Piana, o autismo foi incluído como deficiência, garantindo o direito de concorrer a vagas destinadas a cotas para deficientes nas empresas públicas e privadas, favorecendo sua independência financeira. De acordo com Oliveira (2017), apud Gomes e Scatolin (2020), a Lei 12.764 é muito importante para a luta pelos direitos dos autistas, pois proporcionou a inclusão em escolas regulares e mercado de trabalho.

Leopoldino (2015) avalia como impacto positivo as adequações ambientais no trabalho de pessoas com TEA e mostra que o investimento feito nestas adequações aumenta o desempenho e qualidade de vida do autista. Ao mesmo tempo, considera que a falta da adaptação dos ambientes físicos, a postura inadequada dos gestores e demais funcionários, e a deficiência nas políticas públicas são prejudiciais aos autistas e podem inviabilizar a atuação deles no mercado de trabalho.

Uma vez que muitos portadores de TEA podem e devem ser considerados indivíduos capazes de enfrentar o mercado de trabalho, torna-se imprescindível que as organizações conheçam suas características e particularidades para que possam preparar-se para recebê-los no seu corpo de funcionários, colaborando para a redução do número de autistas dependentes financeiramente.

Diante do exposto, surge a seguinte questão: as empresas empregam autistas apenas para cumprir a lei ou realmente os incluem, adaptando-se às suas necessidades, delegando tarefas que exploram suas habilidades e competências, permitindo que eles cresçam dentro das organizações?

Nesse sentido, este trabalho tem como objetivo geral levantar dados sobre a produção acadêmica no que se refere à inclusão de autistas no mercado de trabalho, buscando mapear experiências inclusivas.

Foram definidos como objetivos específicos: 1. conceituar autismo, 2. apresentação das limitações, aptidões e habilidades dos autistas, 3. discutir a legislação pertinente, 4. levantar a

produção acadêmica entre os anos 2011 e 2021 que versem sobre experiências de inclusão na práxis.

Tratou-se de uma pesquisa qualitativa com utilização da revisão de literatura nas bases de dados Scielo, Google Acadêmico e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, entre os anos 2011 e 2021, que discutem a temática em epígrafe.

Esse trabalho está estruturado em cinco seções. Na primeira, é introduzido o tema através da sua contextualização, com a apresentação do conceito de autismo e sua inclusão no mercado de trabalho, além das adequações das empresas para contratar pessoas autistas. Na segunda seção, faz-se um referencial teórico para que os gestores conheçam as características do Transtorno do Espectro do Autismo, suas limitações e aptidões e, dessa maneira, possam se adequar para contratarem pessoas autistas promovendo a inclusão no mercado de trabalho de portadores de TEA. A terceira seção apresenta a metodologia utilizada para a realização deste trabalho. Na quarta seção, são apresentados e analisados os resultados obtidos na pesquisa, para que seja possível fazer as considerações finais, que são mostradas na quinta seção.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Nesta seção, é feita uma revisão de literatura acerca do autismo, sem se aprofundar na clínica do autismo em si, visto que ela interessa mais ao campo da neurologia, da psicologia e da psiquiatria. A abordagem neste trabalho terá enfoque no conceito do Transtorno do Espectro Autista, mostrando suas características, dificuldades, aptidões e habilidades, bem como sua inclusão no mercado de trabalho além da aceitação e adaptação das empresas para admissão de autistas no seu quadro de funcionários.

### **2.1 Conceituando o Autismo**

O Autismo, cientificamente conhecido como Transtorno do Espectro Autista (TEA), é um transtorno global de desenvolvimento que altera o comportamento humano, desde a comunicação verbal e não verbal até as relações interpessoais (BORGES e PROBST, 2015; LEOPOLDINO, 2015; YUAN e BITENCOURT, 2017; RIBEIRO, 2020).

Para os Borges e Probst (2015), Leopoldino (2015), Yuan e Bitencourt (2017) e Ribeiro (2020), pessoas com este transtorno apresentam como características principais:

- comportamentos repetitivos e estereotipados, dificuldade em estabelecer contato visual, não costumam estabelecer contato social,
- sensibilidade ao barulho e ao toque,
- resistência em alterar sua rotina,
- ausência ou desaparecimento da fala,
- tendência a ignorar as pessoas,
- hiper foco em assuntos e atividades do seu interesse.

O Transtorno do Espectro Autista pode vir associado a um déficit intelectual, que varia do grau mais leve ao profundo, além de outras enfermidades. Borges e Probst (2015) salientam que nem todos os autistas apresentam deficiência mental e mostram dados apresentados por Salvador (2020, p.83) onde:

Aproximadamente 10 a 15% dos indivíduos com autismo têm inteligência normal ou acima do normal (incluindo aqueles que possuem QIs acima da média); 25 a 35% estão numa média à beira de um suave retardo mental, enquanto os outros são, moderada ou profundamente, retardados.

Leopoldino (2015, p.854,) destaca que “a severidade do autismo pode variar bastante de indivíduo para indivíduo, podendo ser drasticamente incapacitante, mas em muitos casos é possível que se possa ter uma boa qualidade de vida.” Para Melício (2019) existem muitos subtipos do transtorno, com diferentes níveis de comprometimento, e, por isso, usa-se o termo espectro. Porém, é importante salientar que existem tratamentos que atenuam suas deficiências e ajudam a desenvolver habilidades cognitivas (GOMES e SCATOLIN, 2020; MELICIO e VENDRAMETTO, 2021).

O diagnóstico precoce tem papel fundamental no tratamento do autismo e fornece informações estatísticas sobre sua prevalência, que “passou de 1 caso para cada 1000 pessoas na década de 90 para um caso a cada 150 pessoas, ou menos” (LEOPOLDINO e COELHO, 2017, p.143). Ainda não se têm dados do número de autistas existentes no Brasil, pois nunca foi realizado um Censo com intuito de obter essa informação e poder planejar políticas públicas para esse grupo (SILVA, 2013; MELICIO e VENDRAMETTO, 2021).

No Brasil, tem-se aumentado o interesse acerca do autismo. Este interesse se dá por conta do crescimento no número de diagnósticos de autismo nos últimos anos. Em sua pesquisa, Aydos (2017, p.86,) encontrou dados de aumento de prevalência de casos de 1:2500 pessoas



autistas em 1978, para 1:100 pessoas em 2014. Para a autora, “tais dados têm gerado debates internacionais sobre uma provável epidemia de autismo”.

Uma vez que o autismo não tem caráter degenerativo, o portador desta síndrome possui capacidade de aprendizagem e desenvolvimento psicomotor no decorrer da sua vida; porém, de acordo com *American Psychiatric Association* (2014), são poucos os que conseguem viver e trabalhar de forma independente quando adultos. (RIBEIRO, 2020).

## 2.2 Limitações, aptidões e habilidades

Os autistas apresentam algumas características que dificultam sua entrada e manutenção no mercado de trabalho. Seus maiores problemas encontram-se na socialização, compreensão de regras sociais, compreensão de linguagem corporal e linguagem verbal em sentido figurado (LEOPOLDINO 2015).

O mesmo autor cita algumas limitações das pessoas com espectro autista:

- Resistência em alterar sua rotina;
- Dificuldade em iniciar e manter conversas;
- Dificuldade para interpretação de metáforas e termos de duplo sentido.

Porém, algumas pessoas com transtorno do espectro autista apresentam características e habilidades que podem ser aproveitadas e valorizadas pelas empresas, sendo um diferencial para certas atividades (GOMES E SCATOLIN, 2020).

Para Ribeiro (2020, p.68), essas características tornam a pessoa autista “apta a ser inserida no mercado de trabalho e ter, por meio disso, maior convívio social, devendo apenas ter respeitado seu tempo e ter a compreensão e o auxílio das pessoas a seu redor.

Leopoldino (2015), Yuan e Bitencourt (2017), Gomes e Scatolin (2020), Ribeiro (2020) apresentam, em suas pesquisas, algumas características favoráveis à inserção dos autistas no mercado de trabalho. Leopoldino (2015) e Silva (2013) consideram que a falta de conhecimento sobre o autismo cria dificuldades para que os gestores e potenciais empregadores, reconheçam como vantagens alguns comportamentos dos autistas, dentre eles:

- são dotados de boa memória;
- possuem interesse nos detalhes;
- apresentam melhor facilidade em seguir regras e manter rotinas fixas,
- aceitam bem as funções repetitivas;
- preferem ambientes organizados,

- apresentam menor taxa de atrasos, e maior assiduidade;
- não perdem tempo com conversas, nem redes sociais;
- focam em assuntos e atividades de seu interesse;
- se interessam em organizar e catalogar objetos;
- têm facilidade para assuntos que envolvem lógica e matemática.

Para Gomes e Scatolin (2020, p.32), “não podemos descartar que há algumas limitações, porém, há a necessidade de se olhar além das limitações, priorizando as habilidades que podem ser desenvolvidas”.

### 2.3 Inclusão no mercado de trabalho

De acordo com Borges e Probst (2015), só recentemente o Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) passa a aparecer oficialmente no Brasil com a sanção da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista:

Art. 1º Esta Lei institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e estabelece diretrizes para sua consecução.

§ 1º Para os efeitos desta Lei, é considerada pessoa com transtorno do espectro autista aquela portadora de síndrome clínica caracterizada na forma dos seguintes incisos I ou II. I - deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento; II - padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.

§ 2º A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais (BORGES e PROBST, 2015, p.50).

Silva e Pozzetti (2020, p.419) destacam que apesar do autismo não ser considerado cientificamente uma deficiência, e sim um transtorno global de desenvolvimento, as pessoas com TEA são consideradas, para todos os efeitos legais, pessoas com deficiência “para atender melhor os interesses e enfrentamentos às dificuldades vivenciadas por milhões de autistas brasileiros”.

Sendo assim, os autistas podem ingressar no mercado de trabalho através da Lei de Cotas 8213/91, que rege a contratação de pessoas com deficiências (TALARICO, PEREIRA e GOYOS, 2019; YUAN e BITENCOURT, 2017):

A empresa que tiver 100 ou mais empregados é obrigado por lei a preencher 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

Seguindo a proporção: 200 empregados (2%), 201 a 500 (3%), 501 a 1000 (4%) e 1001 em diante (5%) (YUAN, BITENCOURT, 2017, p.8).

Entretanto, a mera existência dessas leis não garante ao autista uma colocação no mercado de trabalho. Leopoldino (2015), Gomes e Scatolin (2020), apontam que os autistas enfrentam dificuldades para conseguirem um emprego a altura de suas qualificações.

Muitas empresas criam cargos somente para cumprir a lei de cotas, empregando autistas em funções irrelevantes ou que necessitam pouca qualificação, pouco importando se o indivíduo buscou se qualificar dentro de suas habilidades e competências (DA SILVA e DE LIMA, 2018; GOMES e SCATOLIN, 2020; MELÍCIO e VENDRAMETTO, 2021).

Melício e Vendrametto (2021) citam algumas formas de trabalho para pessoas autistas: voluntariado, estágio, menor aprendiz, terceirizado, emprego assistido ou apoiado, emprego autônomo, *freelance*, negócio próprio.

Para os autores citados acima, a definição da forma de trabalho depende dos objetivos e perfil do indivíduo e do surgimento de oportunidades. Melício e Vendrametto (2021, p.42) são de opinião que “possibilidades de trabalho para pessoas com transtorno espectro autista existem; o que é escasso são as ofertas, assim como incentivo e assistência política”.

Ribeiro (2020) concluiu que a inclusão do autista no mercado de trabalho depende da união entre Estado, sociedade e família. Esse conjunto proporciona ao portador de TEA o desenvolvimento, integração à sociedade e aprimoramento de suas habilidades, favorecendo sua independência.

Em relação ao processo inclusivo, é necessário destacar que o mesmo é operacionalizado por diferentes indivíduos e organizações, podendo ser particionado em quatro grandes atividades: preparação dos indivíduos; encaminhamento para o mercado; ajuste do ambiente laboral; e acompanhamento do processo. Este percurso apresenta dificuldades para a sua consecução. Parte dos entraves é manifestada pelos empregadores, como a falta de suporte no ambiente de trabalho e a oferta de vagas de baixa qualidade. Outras restrições resultam da falta de preparo vocacional das pessoas com autismo e da ineficácia das cotas para deficientes. (LEOPOLDINO e COELHO, 2017, p.153).

Para que um autista seja incluído em uma organização, esta deve entender e respeitar suas limitações e focar no treinamento e desenvolvimento de suas habilidades e competências. A empresa deve se preparar para receber e integrar o autista no seu ambiente organizacional (RIBEIRO, 2020).

A adaptação do ambiente de trabalho para receber um autista é muito importante para sua integração e requer um comprometimento da equipe como um todo (RIBEIRO, 2020).

Leopoldino (2015) avalia como impacto positivo as adequações ambientais no trabalho de pessoas com TEA e mostra que o investimento feito nestas adequações aumenta o

desempenho e qualidade de vida do autista. Ao mesmo tempo, considera que a falta da adaptação dos ambientes físicos, a postura inadequada dos gestores e demais funcionários, e a deficiência nas políticas públicas são prejudiciais aos autistas e podem inviabilizar a atuação deles no mercado de trabalho.

A empresa que acolhe um autista pode alterar seu ambiente de trabalho com o objetivo de ajudá-lo a se adaptar ao ambiente organizacional. Silva (2013) e Leopoldino (2015) citam algumas modificações simples que podem fazer muita diferença na adaptação do funcionário autista:

- ambiente silencioso e organizado;
- a rotina deve ser bem estruturada;
- carga-horária não muito extensa;
- redução de luminosidade;
- as tarefas devem ser explicadas de maneira clara, bem como as regras da empresa.

Melício e Vendrametto (2021) ressaltam que as adaptações realizadas na empresa dependem da necessidade individual e características de cada funcionário com autismo, não havendo uma regra a ser seguida.

### **3 METODOLOGIA**

Nesta seção, será descrita a metodologia aplicada, detalhando-se o caminho seguido para alcançar os objetivos desse trabalho.

A metodologia escolhida para esse Trabalho de Conclusão de Curso foi uma pesquisa qualitativa com revisão de literatura.

De acordo com Soares (2019), a pesquisa qualitativa é uma metodologia com conceitos imensuráveis, que são desenvolvidos a partir de fatos, ideias ou opiniões, com entendimento interpretativo dos dados descobertos associados ao problema de pesquisa. “Vai da descoberta à compreensão dos fatos no contexto cultural, pela interpretação dos fatos encontrados, extrapolando a quantificação das informações por meio da indução e argumentação e imprimindo opiniões dos pesquisadores” (SOARES, 2019, p.173).

Segundo Brizola e Fantin (2016, p.27), a revisão de literatura consiste na “junção de ideias de diferentes autores sobre determinado tema, conseguidas através de leituras, de pesquisas realizadas pelo pesquisador”.

Foram utilizadas as bases de dados Google Acadêmico, Scielo e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações para pesquisar trabalhos referentes ao tema proposto,

publicados nos anos 2011 a 2021. Todos os trabalhos pesquisados são em língua portuguesa e foram realizados no Brasil. As palavras-chave autismo, inclusão e mercado de trabalho foram as escolhidas para a busca.

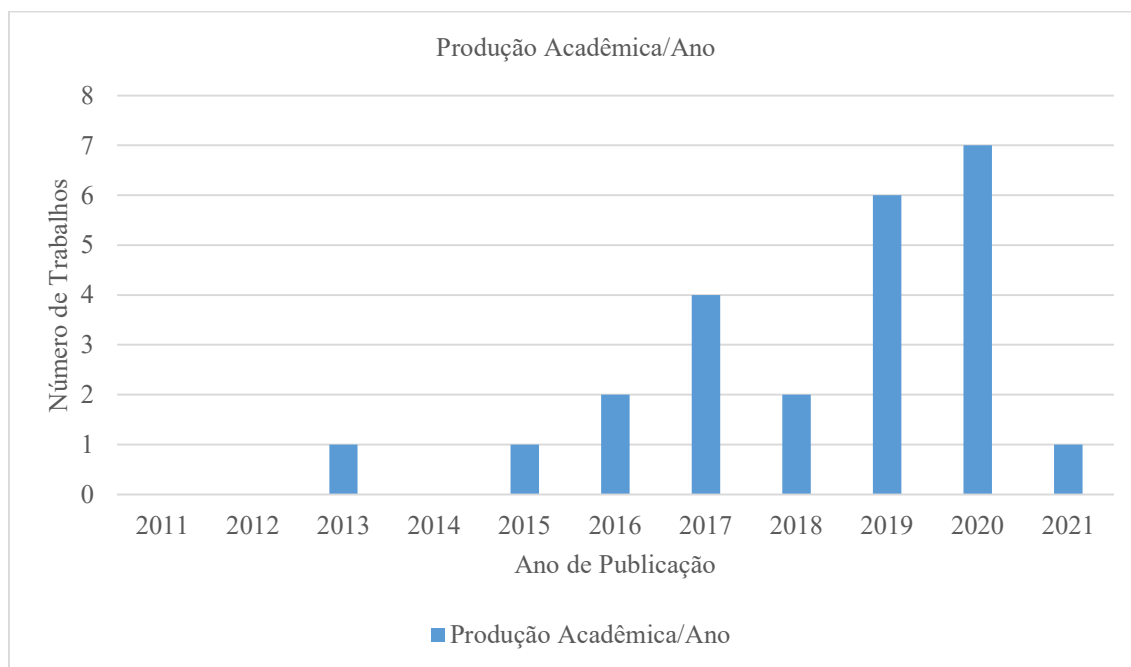
O tema foi escolhido em função do aumento considerável do diagnóstico de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), e da necessidade de sua inclusão no mercado de trabalho para que possam desenvolver sua cidadania e adquirir sua independência financeira.

## 4 ANÁLISE DE DADOS

### 4.1 Número de trabalhos publicados entre 2011 e 2021.

Após uma busca nas plataformas Scielo, Google Acadêmico e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, foram encontrados 24 trabalhos acadêmicos de referências nacionais que abordam o tema da inclusão de autistas no mercado de trabalho entre os anos de 2011 a 2021. O gráfico abaixo mostra o número de trabalhos publicados em cada ano do intervalo da pesquisa.

Gráfico 1: Número de trabalhos acadêmicos publicados por ano, no intervalo 2011 a 2021.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2021.

Ao analisar o gráfico acima, constata-se um número muito pequeno de publicações acadêmicas nacionais que tratam da inclusão dos autistas no mercado de trabalho, no período pesquisado. Leopoldino (2015), Leopoldino e Coelho (2017), Melício (2019), Talarico, Pereira

e Goyos (2019) relatam em suas pesquisas essa escassez de trabalhos publicados sobre esse tema. Porém, observa-se um aumento no número de trabalhos publicados a partir de 2017. O debate em torno do autismo tem conquistado crescente visibilidade na mídia e, nas redes acadêmicas e na agenda pública, o autismo parece ser o “diagnóstico do momento”. O aumento do interesse nas pesquisas se deve ao crescente aumento nos índices de diagnóstico, levando a debates internacionais sobre uma provável “epidemia de autismo” (AYDOS, 2019). É importante o incentivo para que sejam feitas mais pesquisas sobre essa temática. Dessa forma, pode-se esperar que o Transtorno do Espectro Autista seja mais conhecido e possa haver mais oportunidades de inclusão dos autistas no mercado de trabalho. Para Leopoldino (2015, p.863) “o ganho de conhecimento sobre o tema permitiria o planejamento de políticas de inclusão mais eficazes, com base nas necessidades apresentadas pela população afetada”.

#### 4.2 Produção acadêmica com informações sobre ano, título, autor, objetivos gerais, metodologia e resultados.

A seguir, será apresentado um quadro com a produção acadêmica utilizada nesta pesquisa. As obras estão em ordem cronológica e mostram os seus objetivos gerais e a metodologia empregada, bem como os resultados obtidos.

Quadro 1: Produção acadêmica com informações sobre ano, título, autor, objetivos gerais, metodologia e resultados.

ANO	PRODUÇÃO ACADÊMICA
2013	<p><u>Título:</u> Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos  <u>Autor:</u> SILVA, A. C. M.  <u>Objetivos gerais:</u> Estudar, nas perspectivas do Direito Humano, a lei de cotas e sua aplicabilidade, com o interesse de identificar as estratégias de inclusão das pessoas autistas no mercado laboral, tanto em relação à lei, como nas empresas que a utilizam.  <u>Metodologia:</u> Pesquisa qualitativa, exploratória, revisão bibliográfica, entrevistas.  <u>Resultados:</u> A lei de cotas, sozinha, não garante a inclusão do autista no mercado de trabalho; há carência de políticas públicas direcionadas para portadores de TEA ingressarem no trabalho; o despreparo das empresas e gestores e a falta de conhecimento do potencial dos autistas são alguns dos obstáculos para um mercado de trabalho inclusivo; as empresas preferem contratar deficientes físicos e/ou sensoriais a contratar autistas e deficientes intelectuais.</p>
2015	<p><u>Título:</u> Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho: Uma Nova Questão de Pesquisa.  <u>Autor:</u> LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra  <u>Objetivos Gerais:</u> Abordar a questão da inclusão de portadores do TEA no mercado de trabalho.  <u>Metodologia:</u> Pesquisa qualitativa – revisão bibliográfica.  <u>Resultados:</u> Carência de produção acadêmica nacional, do ponto de vista da administração, sobre a inclusão dos autistas no mercado de trabalho; portadores de TEA possuem potencial para contribuir nas organizações; o desconhecimento dos empregadores sobre este potencial é uma das dificuldades para a contratação de autistas.</p>
2016	<p><u>Título:</u> Agência e subjetivação na gestão de pessoas com deficiência: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo  <u>Autor:</u> AYDOS, Valeria</p>

	<p><u>Objetivos Gerais:</u> Analisar a experiência de inclusão no trabalho de um autista.</p> <p><u>Metodologia:</u> Pesquisa qualitativa – pesquisa de campo (estudo de caso e entrevistas).</p> <p><u>Resultados:</u> É necessário construir formas de gestão que desenvolvam sensibilidades sociais mais inclusivas.</p>
2016	<p><u>Título:</u> A Inclusão do Autista no Mercado de Trabalho Através de uma Experiência de Ensino-Aprendizagem.</p> <p><u>Autor:</u> DE ALMEIDA, Márcia R.C., BOHN, Celísia L. Z., HUBER, Claudia Maria</p> <p><u>Objetivos Gerais:</u> Criar, através de uma atividade interdisciplinar, a possibilidade de refletir sobre a inserção do autista no mercado de trabalho.</p> <p><u>Metodologia:</u> Revisão bibliográfica, estudo de caso, pesquisa exploratória e intervencionista.</p> <p><u>Resultados:</u> Ainda há muito o que aprender sobre o universo da inclusão.</p>
2017	<p><u>Título:</u> “Não é só cumprir as cotas”: Uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho.</p> <p><u>Autor:</u> AYDOS, Valéria</p> <p><u>Objetivos Gerais:</u> Analisar os processos e os modos de gestão das políticas de inclusão social no mundo do trabalho.</p> <p><u>Metodologia:</u> Pesquisa de campo, entrevistas, observações.</p> <p><u>Resultados:</u> É necessário construir formas de gestão que desenvolvam sensibilidades sociais mais inclusivas; as práticas de inclusão descritas na pesquisa são algumas das maneiras encontradas pelas empresas para lidar com a Lei de Cotas</p>
2017	<p><u>Título:</u> Contratação e retenção de profissionais com TEA: fatores contributivos e restritivos de sua incorporação às ações estratégicas de responsabilidade social corporativa.</p> <p><u>Autor:</u> BRAVIM, Rafael Teixeira; DANGELO, Marcia Juliana</p> <p><u>Objetivos Gerais:</u> Identificar e discutir os fatores contributivos e restritivos da incorporação da contratação e retenção de profissionais com TEA às ações estratégicas de responsabilidade social corporativa.</p> <p><u>Metodologia:</u> Pesquisa qualitativa e exploratória por meio de entrevistas semiestruturadas e análise de documentos, usando o método de categorização para a análise de dados.</p> <p><u>Resultados:</u> Apesar de alguns autistas terem potencial de contribuição para as empresas, os profissionais de Recursos Humanos ainda têm dificuldades para aproveitar essas características; uma das dificuldades da pesquisa foi encontrar profissionais com conhecimento e experiência com a empregabilidade, talvez por desconhecimento sobre o autismo.</p>
2017	<p><u>Título:</u> O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho.</p> <p><u>Autor:</u> LEOPOLDINO, Claudio B; COELHO, Pedro F. da C</p> <p><u>Objetivos Gerais:</u> Apresentar o panorama do processo inclusivo de autistas no mercado de trabalho.</p> <p><u>Metodologia:</u> Revisão de literatura.</p> <p><u>Resultados:</u> Carência de discussões sobre a inclusão de autistas no mercado de trabalho, principalmente na área de administração; a maioria das empresas não está preparada para a inclusão de pessoas com TEA.</p>
2017	<p><u>Título:</u> A Inserção dos Autistas no Mercado de Trabalho Carioca</p> <p><u>Autor:</u> YUAN, Luiz; BITTENCOURT, Andréa</p> <p><u>Objetivos Gerais:</u> Analisar a inserção dos autistas no mercado de trabalho, procurando conhecer as peculiaridades de um indivíduo com TEA e quais os ganhos corporativos que uma empresa pode ter ao incorporar um funcionário autista em sua organização.</p> <p><u>Metodologia:</u> Pesquisa qualitativa, exploratória, descritiva.</p> <p><u>Resultados:</u> Faz-se necessário criar políticas efetivas para garantir a inclusão de autistas no mercado de trabalho; é importante a relação empresa-autista em um ambiente favorável às duas partes.</p>
2018	<p><u>Título:</u> A Inserção do Autista no Meio Acadêmico e Profissional de Tecnologia da Informação</p> <p><u>Autor:</u> COSTA, Bruna S., NAKANDAKARE, Eduardo B., PAULINO, Eduardo</p> <p><u>Objetivos Gerais:</u> Demonstrar as dificuldades encaradas pelo autista na sua inserção na sociedade acadêmica e profissional.</p> <p><u>Metodologia:</u> Pesquisa qualitativa, revisão bibliográfica, questionários, pesquisa de campo.</p> <p><u>Resultados:</u> Existe uma atenção aos problemas dos deficientes físicos e sensoriais, mas pouca discussão sobre o acesso de autistas nas escolas e faculdades; os autistas possuem características positivas que estão</p>

	sendo aproveitadas por empresas da Tecnologia da Informação e não incluí-los seria um desperdício para a sociedade.
2018	<p><u>Título:</u> Inserção no Mercado de Trabalho da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo</p> <p><u>Autor:</u> DA SILVA, Débora Lessa; DE LIMA, Estefanny Martins</p> <p><u>Objetivos Gerais:</u> Discorrer acerca da temática concernente à pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e sua inserção no mercado de trabalho.</p> <p><u>Metodologia:</u> Revisão bibliográfica integrativa.</p> <p><u>Resultados:</u> A criação de leis não é suficiente para a inclusão; há dificuldades para um autista conseguir um emprego e manter-se nele; os gestores contratam deficientes para cumprir as exigências de lei.</p>
2019	<p><u>Título:</u> A (des)construção social do diagnóstico de autismo no contexto das políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.</p> <p><u>Autor:</u> AYDOS, Valéria</p> <p><u>Objetivos Gerais:</u> Analisar a construção social do diagnóstico do TEA e os efeitos das diferentes formas de entender, “habitar” e agenciar esta condição nos espaços laborais.</p> <p><u>Metodologia:</u> Etnografia, acompanhamento de dois autistas em seus ambientes de trabalho, entrevista com eles e com profissionais da área.</p> <p><u>Resultados:</u> Uma das queixas mais frequentes é que as empresas não fazem um processo seletivo focando nas habilidades e competências individuais, já abrem vagas direcionadas para deficiências específicas; a sociedade deve se adaptar para incluir as pessoas com deficiência.</p>
2019	<p><u>Título:</u> Ações Afirmativas para Inserção das Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) No Mercado de Trabalho</p> <p><u>Autor:</u> LYRIO, Ana Carolina de O., GONÇALVES NETO, DIAS, Fabrizia M. de A., AMARAL, Shirlena C. de S., RODRIGUES, Daniele F.</p> <p><u>Objetivos Gerais:</u> Verificar se existem ações afirmativas para inserção das pessoas com TEA no mercado de trabalho e se são efetivas para o cumprimento deste intento.</p> <p><u>Metodologia:</u> Revisão bibliográfica.</p> <p><u>Resultados:</u> As ações afirmativas para inserção de autistas no mercado de trabalho têm sido eficientes.</p>
2019	<p><u>Título:</u> Capacidade produtiva profissional de pessoas com transtorno espectro autista no grau leve e o seu desenvolvimento profissional</p> <p><u>Autor:</u> MELICIO, Rose Kelly I. S. da C.</p> <p><u>Objetivos Gerais:</u> Alcançar dentro dos propósitos da engenharia de produção, meios de adaptações para amplitude de inserção no mercado de trabalho, inclusão, e metodologia de desenvolvimento profissional como um plano de carreira por meio de um manual orientativo compatíveis com as necessidades, habilidades e capacidades dos autistas.</p> <p><u>Metodologia:</u> Survey, pesquisa empírica, entrevistas e questionário.</p> <p><u>Resultados:</u> Existem poucas pesquisas no Brasil sobre o tema da inclusão dos autistas, assim como estudos sobre suas habilidades.</p>
2019	<p><u>Título:</u> Utilização da Realidade Virtual como ferramenta para inclusão de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho: uma revisão sistemática</p> <p><u>Autor:</u> MONTEIRO, Giulia T. e ADAMATTI, Diana F.</p> <p><u>Objetivos Gerais:</u> Analisar os trabalhos que vêm sendo realizados na área e quais as vantagens e desvantagens da utilização desta tecnologia para auxiliar essa população específica.</p> <p><u>Metodologia:</u> Revisão sistemática.</p> <p><u>Resultados:</u> Cinco dos seis estudos analisaram os efeitos das intervenções no aprimoramento de habilidades para entrevistas de emprego.</p>
2019	<p><u>Título:</u> A Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho Sob a Perspectiva da Responsabilidade Social Corporativa</p> <p><u>Autor:</u> MONTEIRO, Amanda S. P., NEGRÃO, Keila Regina M., BRYTO, Klêner K. C.</p> <p><u>Objetivos Gerais:</u> Analisar como ocorre a inclusão de autistas no mercado de trabalho sob a perspectiva da Responsabilidade Social Corporativa.</p> <p><u>Metodologia:</u> Estudo descritivo exploratório, com análise qualitativa.</p> <p><u>Resultados:</u> Os autistas relatam dificuldade em conseguir emprego, manter-se nele e serem colocados em função compatível com sua formação; falta de conhecimento sobre autismo por parte dos neurotípicos; políticas públicas são necessárias para a adaptação da sociedade a essa realidade.</p>



2019	<p><u>Título:</u> A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica</p> <p><u>Autor:</u> TALARICO, Mariana Valente Teixeira da Silva; PEREIRA, Amanda Cristina dos Santos; GOYOS, Antonio Celso de Noronha</p> <p><u>Objetivos Gerais:</u> Verificar a produção acadêmica acerca da inclusão de adultos autistas no mercado de trabalho, buscando experiências desta inclusão.</p> <p><u>Metodologia:</u> Revisão de literatura.</p> <p><u>Resultados:</u> Existem poucos trabalhos científicos nacionais sobre o tema, com concentração de publicações maior entre os anos de 2015 e 2019; todas as pesquisas evidenciam a importância de sensibilizar os gestores, de conhecer as especificidades dos autistas e seus direitos no ambiente de trabalho e criar políticas de inclusão nas empresas.</p>
2020	<p><u>Título:</u> Direito à Educação: Como uma Educação Inclusiva de Qualidade Pode Auxiliar na Inserção e Adaptação dos Indivíduos com Transtorno do Espectro Autista no Mercado de Trabalho no Âmbito do Estado da Bahia</p> <p><u>Autor:</u> ANDRADE, Victor Cruz; COSTA, Jessica Hind Ribeiro</p> <p><u>Objetivos Gerais:</u> Identificar como uma educação inclusiva de qualidade, ou seja, que seja efetivamente capacitante, pode auxiliar aos portadores do TEA a se inserirem e se adaptarem em ambiente laboral no estado da Bahia.</p> <p><u>Metodologia:</u> Revisão bibliográfica e a análise de documentos através do método cartesiano.</p> <p><u>Resultados:</u> Uma educação inclusiva de qualidade capacita o autista para exercer as mais diversas profissões, permitindo sua inserção e adaptação ao mercado de trabalho; a prática de ações afirmativas inclusivas constituem o efetivo significado da função social da empresa.</p>
2020	<p><u>Título:</u> Considerações sobre Autismo e Direito ao Trabalho: Sociabilidade e Identidade sob a Ótica dos Direitos Humanos</p> <p><u>Autor:</u> CAMILO, Christiane de Holanda; MESSIAS, Gabriel Soares</p> <p><u>Objetivos Gerais:</u> Analisar de que forma são resguardadas as garantias de acesso ao mercado de trabalho pela pessoa com TEA pela perspectiva dos direitos humanos.</p> <p><u>Metodologia:</u> Pesquisa documental e bibliográfica.</p> <p><u>Resultados:</u> Apesar da legislação garantir o direito ao trabalho às pessoas com deficiência, nota-se uma realidade diferente e que não se adequa à lei; os fatores socio-culturais são a maior barreira para a inserção do autista no mercado de trabalho.</p>
2020	<p><u>Título:</u> Análise sobre Aspectos Relevantes no Processo da Inclusão de Pessoas com Autismo no Mercado de Trabalho</p> <p><u>Autor:</u> FERRAZ, Anderson Rodrigo; DOS SANTOS, Simone A. G.; DOS SANTOS, Rosângela M.</p> <p><u>Objetivos Gerais:</u> Avaliar a percepção dos profissionais pedagógicos quanto à percepção da inserção das pessoas com autismo no mercado de trabalho.</p> <p><u>Metodologia:</u> Pesquisa exploratória, com pesquisa bibliográfica e entrevista.</p> <p><u>Resultados:</u> O principal problema não é manter o autista no mercado de trabalho, mas sim treinar e conscientizar as pessoas que vão interagir com eles.</p>
2020	<p><u>Título:</u> A Inclusão da Pessoa com Deficiência ao Mercado de Trabalho</p> <p><u>Autor:</u> MARTINS, Nilton M.; MOREIRA, Rafael B. da R.</p> <p><u>Objetivos Gerais:</u> Analisar como a garantia ao acesso ao mercado de trabalho por pessoas com autismo influencia no reconhecimento dos direitos fundamentais e efetiva a inclusão social.</p> <p><u>Metodologia:</u> Método de abordagem dedutivo, revisão bibliográfica.</p> <p><u>Resultados:</u> Na falta de uma lei específica para autistas, eles encontram amparo na lei para pessoas com deficiência; as leis trabalhistas amparadas pela Constituição garantem o direito ao trabalho das pessoas portadoras de TEA.</p>
2020	<p><u>Título:</u> Uma Revisão Integrativa sobre a Inclusão de Autistas de Baixa e Média Funcionalidade no Mercado de Trabalho</p> <p><u>Autor:</u> MELO, Breno M.; ANDRADE, Alissa V.; RODRIGUES, Priscila A.</p> <p><u>Objetivos Gerais:</u> Revisar artigos e pesquisas científicas que abordem a inclusão do autista de baixo e moderado desempenho no mercado de trabalho.</p> <p><u>Metodologia:</u> Revisão integrativa.</p>

	<p><b>Resultados:</b> Autistas encontram dificuldades para entrar e manter-se no trabalho; tanto os autistas como os demais funcionários devem ser preparados para sua inserção; vários artigos citam leis e políticas públicas como benéficas para inclusão dos autistas no mercado de trabalho; há poucos estudos nacionais sobre a temática da inclusão dos autistas na última década.</p>
2020	<p><b>Título:</b> A inclusão da pessoa com deficiência: análise das políticas de inclusão dos trabalhadores autistas no mercado de trabalho amazonense  <b>Autor:</b> RIBEIRO, Aline de S.  <b>Objetivos Gerais:</b> Analisar como as pessoas diagnosticadas com Transtorno de Espectro Autista – TEA, diante do cenário normativo existente e dentro da busca por igualdade, estão sendo inseridas no mercado de trabalho, com enfoque especial ao estabelecido no Estado do Amazonas.  <b>Metodologia:</b> Pesquisa qualitativa, método dedutivo.  <b>Resultados:</b> Existe uma grande resistência à inclusão social de pessoas com deficiência; a proteção legal aos autistas é muito recente, porém eles possuem um sistema legal especializado para garantir seus direitos na sociedade brasileira.</p>
2020	<p><b>Título:</b> O Direito ao Trabalho aos Portadores do Transtorno do Espectro Autista – TEA  <b>Autor:</b> SILVA, Juliana R. De S. da; POZZETTI, Valmir C.  <b>Objetivos Gerais:</b> Analisar a gênese científica do autismo e verificar os desafios sociais que o portador deste transtorno enfrenta para ter acesso digno ao mercado de trabalho.  <b>Metodologia:</b> Pesquisa qualitativa, com método indutivo, por meio de pesquisa bibliográfica.  <b>Resultados:</b> Inexistem dados oficiais sobre autismo no Brasil; as políticas públicas não estão sendo efetivas para o acesso de pessoas com TEA ao mercado de trabalho.</p>
2021	<p><b>Título:</b> Acesso de pessoas com autismo no mercado de trabalho  <b>Autor:</b> VERAS, Paulo R. M.; CASTRO, Raimundo M. M.  <b>Objetivos Gerais:</b> Abordar as questões que envolvem a inserção da pessoa com o Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho.  <b>Metodologia:</b> Pesquisa qualitativa, exploratória e bibliográfica.  <b>Resultados:</b> Apesar dos avanços, as políticas públicas para inserção dos autistas no mercado de trabalho ainda estão longe do ideal; a desinformação, escassez de suporte tecnológico e pessoal e as questões econômicas dificultam a inserção profissional do autista; existem poucos programas de formação profissional.</p>

Fonte: Elaborado pelo autor, 2021

Após leitura desses artigos, chegou-se aos resultados relatados a seguir.

Vários trabalhos relatam, de alguma maneira, as dificuldades enfrentadas pelos autistas para conseguir uma colocação no mercado de trabalho, manter-se nele, atuarem numa função compatível com suas habilidades e competências e receberem um salário adequado. Leopoldino (2015); Gomes e Scatolin (2020) apontam que os autistas enfrentam dificuldades para conseguirem um emprego a altura de suas qualificações. Muitas dessas dificuldades estão ligadas à falta de conhecimento das empresas sobre o Transtorno do Espectro Autista e ao despreparo dos gestores e demais funcionários. Bravim e Dangelo (2017) destacam a falta de compreensão dos empregadores e funcionários diante das limitações dos autistas e a incapacidade da empresa em realizar ajustes no ambiente de trabalho como as duas principais barreiras para a inclusão dos portadores de TEA no mercado de trabalho. O Transtorno do Espectro Autista deveria ser mais difundido dentro das organizações para que os gestores e os outros funcionários possam aprender como lidar com um autista trabalhando na empresa. Ferraz

e Dos Santos (2020) consideram a necessidade das empresas treinarem líderes e liderados, pois não acham possível a inclusão social sem investimento nas empresas, principalmente com relação às pessoas.

Apesar das limitações de comportamento, comunicação e interação social, as pessoas com TEA apresentam algumas características positivas que, se bem aproveitadas, podem trazer ganhos para as empresas. Silva (2013); Leopoldino (2015); Bravim e Dangelo (2017), citam alguns possíveis benefícios para as empresas contratantes como a boa memória, facilidade em seguir rotinas, assiduidade e pontualidade, foco nos detalhes, concentração em áreas de interesse, facilidade para lógica e números, dentre outros. As empresas devem observar as potencialidades de cada autista individualmente, treiná-los e alocarem esses indivíduos em setores que eles possam se desenvolver, contribuindo para o ganho de produtividade da empresa. Ribeiro (2020) destaca a importância de se respeitar as suas limitações e focar no treinamento e desenvolvimento das habilidades dos autistas para que ele seja incluído em uma organização. Para Gomes e Scatolin (2020, p.32), “não podemos descartar que há algumas limitações, porém, há a necessidade de se olhar além das limitações, priorizando as habilidades que podem ser desenvolvidas”.

No Brasil, já existe uma legislação que inclui autistas como deficientes, proporcionando sua inserção no mercado de trabalho através da lei de cotas. Porém, essas leis, por si só, não são garantia de inclusão, visto que muitas empresas contratam deficientes apenas pelo cumprimento da legislação. Leopoldino (2015), Gomes e Scatolin (2020), Da Silva e De Lima (2018) observaram em suas pesquisas que muitas empresas contratam deficientes apenas para cumprirem as exigências da lei de cotas. Silva (2013) relatou em sua pesquisa que muitas empresas preferem contratar pessoas com deficiências físicas ou deficiências sensoriais a contratar autistas. É preciso criar maneiras de incentivar as empresas para a contratação de autistas. Para Silva e Pozzetti (2020, p.422), “o Brasil carece de políticas públicas para proteger esses indivíduos e incentivar o mercado de trabalho à inclusão social dos trabalhadores portadores de TEA”. Silva (2013) sugere a criação de uma rede de apoio a trabalhadores autistas. Yuan e Bitencourt (2017) complementam que é necessário criar uma política efetiva para garantir a inclusão dos portadores de TEA no mercado de trabalho.

Cada autista é um ser individual, com características e limitações próprias. Para que uma empresa possa receber um autista como seu funcionário, ela deve se adaptar para tal, fazendo algumas modificações que favoreçam a adaptação dele ao ambiente de trabalho. De acordo com Ribeiro (2020), a empresa deve se preparar para o acolhimento e integração do autista no seu ambiente organizacional. As empresas devem fazer as adaptações de acordo com as

necessidades individuais do autista contratado, podendo ser alteração física como redução de luminosidade e som, organização do ambiente de trabalho, como alterações pessoais como horário flexível. Ribeiro (2020) considera que a adaptação do ambiente organizacional é importante para a integração do autista e deve envolver a equipe como um todo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), fez uma breve revisão de literatura acerca da inclusão dos autistas no mercado de trabalho. No referencial teórico, foram abordados, inicialmente, o conceito de autismo, suas limitações, aptidões e habilidades. Em seguida, abordou-se a legislação referente ao tema, seguida das adaptações necessárias nas empresas para o acolhimento dos autistas no seu quadro funcional.

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) ainda é pouco conhecido pelas empresas e os gestores não são preparados o suficiente para a inclusão de pessoas portadoras de TEA nas organizações, deixando de aproveitar suas potencialidades, que podem gerar benefícios para as empresas. Essas duas condições são as principais barreiras para a inclusão dos autistas no mercado laboral.

Com relação à legislação, verificou-se que a lei que inclui os autistas como deficientes garante a eles o direito aos benefícios da lei de cotas. Porém, constatou-se que faltam políticas públicas que promovam a real inclusão dos TEAs no mercado de trabalho, pois observou-se que as empresas empregam deficientes mais para cumprir a lei de cotas do que mesmo para incluí-los e, além disso preferem contratar deficientes físicos ou sensoriais a contratar autistas.

Referindo-se ao acolhimento dos autistas nas organizações, constatou-se a importância do treinamento de gestores e funcionários para que aprendam a compreender o autismo e, dessa forma, possam se relacionar com os autistas, respeitando suas individualidades.

Destacou-se também que as empresas devem fazer algumas adaptações, sempre que preciso, e voltadas para as necessidades individuais do portador de TEA, para tornar a ambiente de trabalho mais agradável para o funcionário autista, colaborando para uma inclusão real.

Este trabalho analisou dados da produção acadêmica nacional no período 2011 a 2021 acerca da inclusão dos autistas no mercado de trabalho e constatou a existência de poucos trabalhos publicados sobre o tema em questão. Verificou também, que houve um crescimento no número de pesquisas relacionadas à inclusão dos autistas a partir de 2017. Uma vez que vem crescendo consideravelmente o número de diagnóstico de TEA, seria importante incentivar pesquisas futuras que tratem da inclusão destes indivíduos para que seus dados possam ser

utilizados para elaboração de mais e melhores políticas públicas voltadas para a inclusão dos autistas nas organizações.

## 6 REFERÊNCIAS

AYDOS, Valéria “**Não é só cumprir as cotas**”: **Uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho**. Tese (Doutorado em Antropologia Social). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS. 2017.

BORGES, Rosicléia M.R.; PROBST, Melissa. **Transtorno do Espectro Autista (TEA) e as Artes: O Ensino da Arte no Universo Autista**. Revista de Educação Dom Alberto, n.7, v.1, p.46-63, Janeiro/Julho/2015 . ISSN 2316-2260.

BRAVIM, Rafael Teixeira; DANGELO, Marcia Juliana. **Contratação e retenção de profissionais com TEA: fatores contributivos e restritivos de sua incorporação às ações estratégicas de responsabilidade social corporativa**. EnANPAD 2017 São Paulo / SP - 01 a 04 de Outubro de 2017

BRIZOLA, Jairo; FANTIN, Nádia RELVA. **Revisão da Literatura e Revisão Sistemática da Literatura**. Revista De Educação Do Vale Do Arinos - RELVA, v.3, n.2, p.23-39, Jul/Dez. 2016, Juara, MT.

DA SILVA, Débora Lessa; DE LIMA, Estefanny Martins. **Inserção no Mercado de Trabalho da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo**. Trabalho de Conclusão de Curso, Curso de Psicologia do Centro Universitário CESMAC, MACEIÓ 2018.

FERRAZ, Anderson Rodrigo; DOS SANTOS, Simone A. G.; DOS SANTOS, Rosangela M. **Análise Sobre Aspectos Relevantes No Processo Da Inclusão De Pessoas Com Autismo No Mercado De Trabalho**. 9ª Jornada Científica e Tecnológica da Fatec de Botucatu, 03 a 06 de novembro de 2020, Botucatu, São Paulo, Brasil.

GOMES, Leticia Ellen Florencio. SCATOLIN, Henrique Guilherme. **Autismo e os desafios no mercado de trabalho**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 03, Vol. 09, pp. 153-168. Março de 2020. ISSN: 2448-0959.

LEOPOLDINO, Cláudio B. **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. ISSN 1980-5756.

LEOPOLDINO, Claudio B; COELHO, Pedro F. da C. **O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho**. E&G Economia e Gestão, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, p.141-156. Set./Dez. 2017.

- MELICIO, Rose Kelly I. S. da C. **Capacidade produtiva profissional de pessoas com transtorno espectro autista no grau leve e o seu desenvolvimento profissional.** Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – São Paulo. Universidade Paulista. 2019.
- MELICIO, Rose Kelly I.S. da C.; VENDRAMETTO, Oduvaldo. **Autista no Mercado de trabalho.** São Paulo: Blucher, 2021.106p.
- RIBEIRO, Aline de S. **A inclusão da pessoa com deficiência: análise das políticas de inclusão dos trabalhadores autistas no mercado de trabalho amazonense.** Dissertação (Mestrado em Direito). Manaus. Universidade de Fortaleza – UNIFOR. 2020
- SILVA, A. C. M. da. **Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos.** Dissertação (Mestrado em Direito) – Recife, UNICAP – Universidade Católica de Pernambuco, 2013.
- SILVA, Juliana R. De S. da; POZZETTI, Valmir C. **O Direito ao Trabalho aos Portadores do Transtorno do Espectro Autista – TEA.** Percurso – anais do X Conbradec (Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania). v.6, nº 37, Curitiba, 2020. Pp. 418-423.
- SOARES, Simaria de Jesus. **Pesquisa Científica: uma abordagem sobre o método qualitativo.** Revista Ciranda – Montes Claros, v.1, n.3, pp 168-180, jan/dez 2019.
- TALARICO, Mariana Valente Teixeira da Silva; PEREIRA, Amanda Cristina dos Santos; GOYOS, Antonio Celso de Noronha **A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica.** Revista Educação Especial, vol. 32, pp. 1-19 Universidade Federal de Santa Maria Brasil, 2019.
- WILLIAMS, Chris; WRIGHT, Barry. **Convivendo com autismo e síndrome de Asperger: estratégias práticas para pais e profissionais.** São Paulo: M Books, 2008.
- YUAN, Luiz; BITTENCOURT, Andréa. **A Inserção dos Autistas no Mercado de Trabalho Carioca.** Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2017. 37 p.