

CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, SOCIAIS, TECNOLÓGICAS E LETRAS –
CCHSTL
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

VITÓRIA ELLEN DE SOUZA RABELO

**INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM TEA NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO DE
CASO NA CIDADE DE AÇAILÂNDIA - MA**

Açailândia-MA
2025

CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, SOCIAIS, TECNOLÓGICAS E LETRAS –
CCHSTL
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

VITÓRIA ELLEN DE SOUZA RABELO

**INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM TEA NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO DE
CASO NA CIDADE DE AÇAILÂNDIA - MA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração, do Centro de Ciências Humanas, Sociais, Tecnológicas e Letras (CCHSTL), da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão (UEMASUL), *Campus* Açailândia como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharelado em Administração.

Orientadora: Prof. Esp. Layza Samelyne Lima da Silva

Açailândia-MA
2025

R114i

Rabelo, Vitória Ellen de Souza

Integração de pessoas com TEA nas organizações: um estudo de caso na cidade de Açailândia-MA / Vitória Ellen de Souza Rabelo. – Açailândia: UEMASUL, 2024.

25 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Bacharel em Administração) – Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão – UEMASUL, Açailândia, MA, 2024.

Orientadora: Profa. Esp. Layza Samelyne Lima da Silva.

1. Gestão. 2. Transtorno do espectro autista. 3. Mercado de trabalho. I.Título.

CDU 331.5-056.2(812.1)



Universidade Estadual
da Região Tocantina
do Maranhão

**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, SOCIAIS, TECNOLÓGICAS E LETRAS
CCHSTL/CAMPUS AÇAILÂNDIA**

VITÓRIA ELLEN DE SOUZA RABELO

**INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM TEA NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO DE
CASO NA CIDADE DE AÇAILÂNDIA - MA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração, do Centro de Ciências Humanas, Sociais, Tecnológicas e Letras (CCHSTL), da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão (UEMASUL), Campus Açailândia como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharelado em Administração.

Orientadora Prof. Esp. Layza Samelyne Lima da Silva

Aprovado em: 29 de janeiro de 2025

Documento assinado digitalmente
gov.br LAYZA SAMELYNE LIMA DA SILVA
Data: 04/02/2025 21:24:07-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Orientadora Prof. Esp. Layza Samelyne Lima da Silva
Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão (UEMASUL)

Prof. Me. Airton Pereira da Silva Leão
Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão (UEMASUL)

Prof. Me. Natan Barros de Oliveira
Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão (UEMASUL)



RESUMO

Este estudo investiga a inclusão de pessoas dentro do Espectro do Autismo (TEA) no mercado de trabalho, com foco nas organizações locais. Embora existam legislações que garantem a contratação de pessoas com TEA, há uma lacuna significativa entre a teoria e a prática, dificultando a integração desses indivíduos no ambiente profissional. A pesquisa tem como objetivo reconhecer as principais barreiras e desafios enfrentados por pessoas com TEA para se inserir no ambiente de trabalho e propor soluções práticas para resolver essas questões. Os resultados previstos incluem recomendações para a implementação de práticas de liderança inclusiva e disseminação de informativos sobre o tema que visam a promoção de um ambiente sobretudo mais acolhedor e acessível. A relevância deste estudo reside em sua contribuição para a discussão acerca da relevância da inserção de indivíduos com TEA no mercado de trabalho, gerando um impacto positivo tanto para os indivíduos, ao proporcionar oportunidades de crescimento e inclusão social, quanto para as organizações, que poderão se beneficiar das habilidades únicas desses profissionais. Assim, a pesquisa pretende gerar informação sobre autistas, promovendo uma integração mais efetiva e equitativa no ambiente de trabalho, ocasionando uma liderança inclusiva apta para receber indivíduos com características próprias e talentos acima da média.

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

ABSTRACT

This study investigates the inclusion of people on the Autism Spectrum Disorder (ASD) in the job market, focusing on local organizations. Although there are laws that guarantee the hiring of people with ASD, there is a significant gap between theory and practice, making it difficult for these individuals to integrate into the professional environment. The research aims to identify the main barriers and challenges faced by people with ASD in entering the workplace and propose practical solutions to address these issues. The expected results include recommendations for the implementation of inclusive leadership practices and the dissemination of information on the subject that aims to promote an environment that is, above all, more welcoming and accessible. The relevance of this study lies in its contribution to the discussion about the relevance of the inclusion of individuals with ASD in the job market, generating a positive impact both for individuals, by providing opportunities for growth and social inclusion, and for organizations, which may benefit from the unique skills of these professionals. Thus, the research aims to generate information about autistic people, promoting more effective and equitable integration in the work environment, resulting in inclusive leadership capable of receiving individuals with their own characteristics and above-average talents.

Keywords: Management; Autism Spectrum Disorder; Labor Market.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	11
2.1	COMPREENDENDO O TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)...	11
2.2	AUTISMO NO BRASIL	12
2.3	A LEI BERENICE PIANA (LEI Nº 12.764/2012).....	12
2.4	ATUALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO COM O CID-11	13
2.5	BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS.....	13
3	METODOLOGIA	15
4	ANÁLISES E DISCUSSÕES	17
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	20
	REFERÊNCIAS.....	22
	ANEXOS	24

1 INTRODUÇÃO

O Mercado de trabalho ao decorrer dos anos veio se adaptando de acordo com as mudanças na sociedade, adequando-se para encaixar as diversidades sociais. Essas adaptações refletem movimentos sociais significativos, como a luta por igualdade de gênero, representatividade racial e a inclusão de pessoas com deficiência e neurodiversidade. Nos últimos anos a neurodiversidade é um assunto muito abordado em decorrência ao número crescente de diagnósticos, principalmente o Transtorno do Espectro Autista (TEA), que atualmente vem gerando um grande movimento em correntes de apoio, informação e direitos próprios. Segundo Center for Disease Control and Protection (2023), nos EUA no ano de 2000, foi registrado um caso a cada 160 crianças observadas, em 2020, houve uma mudança significativa para um caso de TEA a cada 36 crianças. Segundo o Censo Demográfico de 2022, publicado pelo IBGE, o Brasil conta com cerca de 203 milhões de habitantes, levando em consideração a média do CDC (Center for Disease Control and Protection) em uma escala para a população brasileira, seria em torno de 5,64 milhões de autistas no país.

O autismo é um transtorno do desenvolvimento que impacta a interação social, a comunicação e os padrões de comportamento, com manifestações variadas entre os indivíduos. Acredita-se que fatores genéticos e ambientais estejam envolvidos na sua origem, embora ainda não haja uma causa exata definida. O diagnóstico é baseado na observação dos sintomas e no histórico de desenvolvimento, sendo realizado por equipes multidisciplinares (SILVA, 2023).

Visto o número significativo de diagnósticos do Transtorno do Espectro Autista (TEA), a temática escolhida torna-se crucial no estudo das organizações pois, a inclusão e integração é direito previsto em legislação. Além disso, as características únicas de pessoas autistas podem ser aproveitadas gerando um benefício mútuo, promovendo o bem estar social. O emprego para todo cidadão é algo indispensável, um direito previsto em lei no artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), onde diz que todos tem direito ao trabalho de forma igualitária.

Art. 23º Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 2018)

Ainda assim, existem muitos estigmas e preconceitos quanto a inserir pessoas com TEA no mercado de trabalho, além dos desafios no ambiente corporativo por não contar com políticas de inclusão para adaptação de grupos neurodiversos.

Segundo dados do IBGE, no 1º trimestre de 2024 a taxa de desemprego é 7,9%, atingindo em média 8,6 milhões de pessoas. A taxa de desemprego é uma preocupação para a maioria dos brasileiros, em especial, para autistas, pois não tem boa aceitação nas organizações, já que suas características são vistas como desvantagens. Estudos adicionais indicam que em países desenvolvidos a taxa de desemprego entre pessoas neurodivergentes é três vezes superior àquela observada entre indivíduos com deficiências físicas, e seis vezes maior quando comparada à das pessoas sem deficiência (KHAN et al., 2022). Essas diferenças podem ser atribuídas, em grande parte, a ausência de conhecimento e compreensão por parte das organizações sobre como criar e gerir ambientes de trabalho inclusivos para indivíduos neuroatípicos (KHAN et al., 2022).

De acordo com Pereira et al. (2022), a Organização das Nações Unidas revelou que os gestores estão deixando de aproveitar as habilidades notáveis das pessoas com TEA, como a capacidade aumentada em segmentos como os de reconhecer padrões, ser mais atento aos detalhes e raciocínio lógico. Essas habilidades são mais abundantes em pessoas autistas do que em trabalhadores e neurotípicos, essa situação está relacionada à suporte vocacional deficiente, inadequação nas alocações de trabalho e estigmas negativos.

Empresas que incluem indivíduos com TEA obtêm resultados positivos, além de uma prestigiada reputação. Os resultados incluem um aumento na produtividade, melhoria na qualidade, incremento de recursos inovadores e aprimoramento na capacidade de liderança (AUSTIN & PISANO, 2017). Segundo um artigo publicado pela IBAC, várias características que as organizações podem e devem explorar ao lidar com indivíduos com TEA são destacadas, como habilidades específicas, atenção aos detalhes, clareza nas relações, e a importância de rotina e consistência. Embora existam desafios a serem superados para promover uma inclusão realmente eficaz, essas qualidades podem ser aproveitadas de maneira significativa pelas organizações.

O objetivo principal deste estudo é analisar as práticas de inclusão de pessoas com TEA no ambiente organizacional de Açailândia, compreendendo os aspectos históricos e conceituais do transtorno, apresentando exemplos de inclusão bem-sucedida em empresas e discutindo como o mercado de trabalho pode se adaptar para promover uma inclusão que vá além das cotas obrigatórias, valorizando verdadeiramente as habilidades e potencialidades desses

profissionais. Assim, esta pesquisa pretende contribuir para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes e humanizadas, capazes de beneficiar tanto os indivíduos com TEA quanto as organizações que buscam se destacar por meio da diversidade e inclusão.

A pesquisa sobre integração inclusiva nas organizações, com foco em pessoas com TEA no mercado de trabalho é relevante por diversos fatores para a sociedade em geral. A inclusão nas organizações de pessoas com autismo é uma questão indispensável e multifacetada que envolve tanto o ambiente educacional quanto o profissional. Tendo em vista que mesmo que tenham legislações que o assegurem de seus direitos, suas práticas não estão sendo adequadamente implementadas.

Este estudo reflete um compromisso com a promoção de um ambiente mais justo e inclusivo, contribuindo diretamente para o bem-estar dos indivíduos com TEA e de suas famílias. Socialmente, a pesquisa visa quebrar estigmas, ampliar a conscientização sobre o autismo e estimular uma cultura organizacional que promova a diversidade como um diferencial competitivo. Além de fornecer informações relevantes que poderão servir como base para futuras pesquisas e políticas públicas. Ao analisar o cenário atual, a pesquisa contribui para um maior entendimento dos desafios enfrentados e das práticas que podem ser implementadas para superá-los.

A importância deste estudo reside em potencial contribuição para o desenvolvimento de práticas inclusivas que promovam um ambiente de trabalho mais acessível, beneficiando tanto os indivíduos quanto as organizações. Ao capacitar líderes e equipes para entender e impulsionar a melhores resultados, não apenas se espera aumentar as oportunidades de emprego para pessoas com TEA, mas também proporcionar oportunidades de desenvolvimento profissional.

Para a produção deste trabalho, será adotada a abordagem qualitativa exploratória, que permite uma investigação profunda do contexto local, com o objetivo de compreender o cenário atual de forma ampla e detalhada. A análise será conduzida por meio de observações e interpretações, buscando identificar padrões, tendências e princípios mais amplos, seguindo o método indutivo, uma abordagem de investigação científica e lógica que parte de observações específicas para chegar a uma conclusão geral. O estudo tem como fonte principal a pesquisa bibliográfica, para esclarecer o tema pautado e assuntos abordados nesse trabalho (neurodiversidade, autismo, estigmas, mercado de trabalho, etc.).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 COMPREENDENDO O TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)

Entender o Transtorno do Espectro Autista surge como uma tarefa desafiadora dentro da sociedade, logo é extremamente difícil fugir de estigmas já existentes que atrapalham a compreensão de um tema que cada vez se torna mais importante dentro da sociedade.

Compreende-se que o Autismo vem a ser um transtorno do desenvolvimento que afeta comunicação, interações e comportamentos sociais de um indivíduo. Não se tem hoje no Brasil uma quantidade exata de pessoas com TEA, somente estimativas que nos trazem números elevados. Com esses dados é importante observar e encontrar soluções para inserir esses indivíduos dentro do mercado de trabalho. A partir disso é que entramos, no que os autores chamam de liderança inclusiva, voltada sobretudo para a neurodiversidade.

Para Ortega (2008) a neurodiversidade define diferenças na neurocognição como parte da diversidade humana. Logo, a partir do momento em que focamos na afirmativa de diversidade humana, já começam a quebrar alguns tabus, principalmente quando se fala em liderança inclusiva.

De acordo com Ortega (2009), os movimentos de neurodiversidade defendem que o autismo não deve ser tratado como uma doença ou condição patológica que necessita de cura, mas sim como uma característica identitária única e inerente ao indivíduo. Essa perspectiva sugere que o autismo não é algo externo que alguém “tem”, mas algo que alguém “é”, influenciando de forma profunda e permanente todas as suas percepções, pensamentos, emoções e interações com o mundo ao seu redor.

Essa visão contrasta com abordagens tradicionais que buscam ajustar ou modificar comportamentos autistas para se encaixarem em padrões considerados normativos. Em vez disso, a neurodiversidade enfatiza que o autismo é uma forma válida de existência, que não deve ser vista como uma limitação, mas como uma maneira única de perceber e interagir com o mundo. Cada experiência, sensação e pensamento de uma pessoa autista é influenciado por essa condição, tornando-a uma parte inseparável de sua identidade.

2.2 AUTISMO NO BRASIL

No Brasil, com o advento da Lei nº 12.764/2012, segundo seu artigo 1º, §2º considera-se que a pessoa com transtorno do espectro autista é reconhecida como deficiente, logo gozando de toda a proteção legal existente. Além disso, a partir do contido na mencionada lei, as pessoas com TEA têm direitos que objetivam facilitar a sua integração ao mercado de trabalho.

A lei 8.213/91, que regulamenta os programas de benefícios da previdência social, estabelece em seu artigo 93 o regime de cotas para a contratação de pessoas com deficiência em empresas com 100 ou mais empregados, essa legislação corrobora com a anteriormente citada.

Todavia, ainda existem barreiras que precisam ser vencidas. Rosa e Bucco (2024), por meio de levantamento bibliográfico apresentam números sobre a disparidade dentro das organizações, mesmo com a existência de disposições legais para a inserção destes indivíduos:

Estudos científicos apontam que embora 15 a 20% da população tenha algum tipo de neurodivergência (Doyle, 2020), grande parte das pessoas neuroatípicas sofrem discriminação e estigma social (Elraz, 2018; Turnock, Langley, & Jones, 2022). No Brasil, por exemplo, dados do IBGE apontam que 85% dos autistas adultos estão desempregados (Rocha, 2019). Essa taxa é muito próxima de países da Europa e dos EUA que estão em torno de 80%, revelando ser um grande desafio global (FORBES, 2021 apud ROSA E BUCCO, 2024).

Para além das cobranças de inserção de pessoas com TEA dentro das organizações, é necessário também a cobrança de políticas públicas para que tanto a legislação já existente como as práticas de algumas empresas que já promovem essa inclusão procedam de forma conjunta, mais satisfatória e eficaz. Logo, como bem apontam Loiacono e Ren (2018), existem quatro práticas fundamentais para desenvolver uma força de trabalho voltada para a neurodiversidade: suporte gerencial; atender as necessidades individuais; recrutamento, seleção e engajamento; e promoção de políticas de inclusão.

2.3 A LEI BERENICE PIANA (LEI Nº 12.764/2012)

Um marco importante foi a Lei Berenice Piana (Lei nº 12.764/2012), A legislação foi nomeada em homenagem à militante e ativista brasileira Berenice Piana, co-autoras da lei que estabeleceu direitos fundamentais às pessoas com TEA, incluindo acesso à educação, saúde e mercado de trabalho (GENIAL CARE, 2024). Apesar disso, ainda persiste um estigma social enraizado que dificulta a inclusão plena dessas pessoas nos ambientes corporativos.

Antes da sanção dessa lei, as pessoas com TEA não eram formalmente reconhecidas como pessoas com deficiência, o que dificultava o acesso a direitos básicos, como saúde, educação e oportunidades no mercado de trabalho. Com a criação da Lei Berenice Piana, o

autismo passou a ser equiparado às deficiências, permitindo que seus portadores fossem incluídos no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, que estabelece reserva obrigatória de vagas em empresas com mais de 100 funcionários para pessoas com deficiência.

2.4 ATUALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO COM O CID-11

A Classificação Internacional de Doenças (CID), elaborada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), é um sistema globalmente utilizado para padronizar diagnósticos médicos, incluindo transtornos do desenvolvimento neurológico, como o Transtorno do Espectro Autista (TEA). Em 2025, ocorrerá a transição oficial do CID-10 para o CID-11, representando um marco significativo para a precisão dos diagnósticos e para a compreensão das características individuais das pessoas com TEA. (BOAS et al.,2024)

No CID-10, o autismo era classificado de maneira fragmentada, com subdivisões como autismo infantil, síndrome de Asperger e transtorno desintegrativo da infância. Essas categorias, embora úteis em seu tempo, não refletiam a ampla variação de características que o espectro autista pode apresentar.

Essa mudança traz classificações mais detalhadas e criteriosas, permitindo diagnósticos mais precisos e personalizados. Enquanto o CID-10 apresentava uma abordagem mais genérica, o CID-11 considera uma ampla gama de características individuais, incluindo níveis de suporte necessários, variações nos sintomas e perfis específicos de desenvolvimento. Assim, representa um avanço não apenas para o campo da saúde, mas também para o ambiente corporativo. Diagnósticos mais precisos significam que as empresas terão informações mais claras para adaptar suas estruturas, treinar equipes e criar políticas inclusivas verdadeiramente eficazes.

2.5 BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS

A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho não se limita ao cumprimento de exigências legais, mas representa uma oportunidade estratégica para as empresas. De acordo com Machado et al. (2019), a apreciação metódica ao detalhe é uma característica notável do espectro autista, que se revela uma vantagem para os indivíduos com TEA no mercado de trabalho. Esse comportamento não só é um diferencial no desempenho profissional, mas também contribui significativamente para julgamentos estéticos, especialmente nas áreas de música e artes visuais, como apontado por Masataka et al. (2018).

A presença de pessoas neurodiversas cria um ambiente de trabalho mais dinâmico e enriquecedor, promovendo empatia, adaptação e respeito entre os colaboradores. Pessoas com autismo possuem uma série de habilidades valiosas que podem beneficiar as empresas, especialmente em áreas que exigem atenção aos detalhes, precisão e raciocínio lógico. Sua habilidade de manter um foco profundo em tarefas específicas pode aumentar a produtividade, especialmente em funções que demandam concentração e consistência. Além disso, muitas pessoas com autismo têm uma capacidade excepcional para identificar padrões e analisar dados, o que é extremamente útil em áreas como tecnologia, programação e análise de dados. Sua afinidade com a tecnologia também pode ser um grande trunfo em setores de TI e engenharia de software. A memória excepcional e a capacidade de processar grandes volumes de informações com rapidez são vantagens adicionais, especialmente em funções como suporte ao cliente e pesquisa.

Além disso, a tendência a seguir rotinas e procedimentos de forma metódica torna essas pessoas extremamente confiáveis e consistentes, características essenciais em áreas como controle de qualidade e contabilidade. Esse tipo de posicionamento também pode melhorar a reputação da marca e ampliar as oportunidades de negócios, tornando-a mais alinhada com as expectativas de consumidores e investidores conscientes.

3 METODOLOGIA

A natureza de abordagem do presente trabalho pode ser classificada qualitativa exploratória, pois, para interpretação de fenômenos utilizar-se-á a abordagem qualitativa por meio de estudos baseados em autores que já escreveram sobre o tema, além de compreender as práticas feitas nas empresas e analisadas como estudo de caso local. A pesquisa qualitativa exploratória visa entender profundamente um fenômeno ou tema pouco estudado, sem testar hipóteses fixas. Utiliza métodos como entrevistas e observações para captar significados e contextos.

3.1 QUANTO AOS OBJETIVOS

Conforme Prodanov et al. (2013), a pesquisa explicativa tem como objetivo principal compreender as causas e os fatores que influenciam um fenômeno específico. Esse método se baseia no registro, análise, classificação e interpretação dos fenômenos observados, buscando identificar os elementos que contribuem para sua ocorrência. Além disso, a pesquisa explicativa aprofunda o conhecimento da realidade ao esclarecer as razões por trás dos acontecimentos, permitindo uma compreensão mais ampla e fundamentada do problema investigado.

3.2 QUANTO AOS PROCEDIMENTOS TÉCNICOS

E para a interpretação dos fenômenos aqui analisados é utilizada a pesquisa bibliográfica como fonte principal de informações, ou seja, materiais já publicados, como livros, artigos científicos, periódicos, dissertações, teses e fontes disponíveis na internet. Esse procedimento técnico permite que o pesquisador tenha contato direto com o conhecimento já produzido sobre o tema investigado. No entanto, é fundamental que haja atenção quanto à confiabilidade das fontes eletrônicas e que sejam verificadas possíveis incoerências ou contradições nos dados coletados, garantindo, assim, a veracidade das informações utilizadas no estudo. (PRODANOV et al., 2013, p. 54)

Buscando a análise de conceitos sobre Transtorno do Espectro Autista, mercado de trabalho e integração, utilizando para isso o estudo de alguns autores sobre esses fenômenos sociais.

3.3 MÉTODO

O método de abordagem adotado foi o indutivo, observando os estudos relacionados a neurodiversidade como forma de inclusão social, delimitando os estudos a indivíduos autistas,

e assim procurando relacionar dentro de um campo de pesquisa mais fechado, se há estigmas enraizados nas empresas locais.

De acordo com Prodanov et al. (2013), o método indutivo busca partir da observação de fenômenos específicos para alcançar uma generalização mais ampla. Por meio da observação e experimentação, o método investiga a relação existente entre diferentes fenômenos, analisando dados particulares para, posteriormente, formular leis ou princípios gerais. Construindo o conhecimento de forma ascendente, com base em evidências concretas obtidas durante a pesquisa.

De acordo com o demonstrado a partir de todo o projeto fica claro que sempre se buscou estudar profundamente o caso aqui analisado, se tratando assim de procedimento de pesquisa bibliográfica. Nesse contexto, o processo de pesquisa visa examinar o tema escolhido de modo a identificar todas as variáveis que o afetam e analisando-o em suas dimensões.

Além disso, ainda é possível atribuir o procedimento histórico no procedimento utilizado a partir da análise de estudos anteriores sobre os assuntos aqui abordados (neurodiversidade, autismo e etc.), buscando conceitos, evolução dentro dos estudos. Segundo Prodanov (2013), o método histórico concentra-se na análise de eventos ou instituições do passado, com o objetivo de compreender como influenciaram a sociedade atual. Trata-se de uma abordagem característica de estudos qualitativos, que permite uma análise aprofundada das modificações ocorridas ao longo do tempo e de seus impactos na configuração atual das instituições.

A presente pesquisa tem como objetivo a utilização de pesquisa de campo, utilizando como recorte a parcela da população diagnosticada com TEA e empresas de Açailândia. Para esse objetivo, será utilizada entrevistas frente à diretoria da Associação de Mães e Pais Autistas de Açailândia (AMA) representada pela diretora Ana Cleia da Silva, com psicopedagogo Gilmar Santana Lima, pós graduado em saúde coletiva hab. sanitária, pós graduado em análises clínicas, pós graduado em educação especial inclusiva e pós graduado em psicopedagoga clínica e institucional, atuante há 5 (cinco) anos no Atendimento Educacional Especializado (AEE) na cidade de Açailândia. Para assim levantar dados referente a essa parcela da sociedade, analisando as práticas inclusivas de integração aos indivíduos de análise neste trabalho, de forma a observar o atual quadro municipal sobre a integração nas organizações, voltadas para os autistas.

Dessa forma fica então demonstrado quais os procedimentos metodológicos foram utilizados na elaboração do presente projeto, buscando evidenciar de que forma deverá progredir o referido trabalho.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho representa um desafio significativo, mas também uma oportunidade valiosa tanto para os indivíduos quanto para as organizações. Com base nos relatos do psicopedagogo Gilmar Lima e da diretora da Associação de Mães e Pais Autistas de Açailândia (AMA) Ana Silva, foram identificados fatores cruciais para promover uma integração efetiva no ambiente profissional.

A diretora da AMA faz uma reflexão histórica mencionando que pessoas com deficiência começaram a ser vistas com mais respeito no pós-guerra, quando surgiu a necessidade de reintegrar soldados com deficiências físicas e mentais à sociedade. Essa perspectiva histórica reforça a importância das políticas públicas e das campanhas de conscientização como mecanismos para superar barreiras sociais ainda existentes.

Outro fator relevante para a análise, é o aumento no número de diagnósticos de TEA em Açailândia, impulsionado pelo acesso a neurologistas locais e pela conscientização das famílias sobre os sinais do espectro autista. Hoje, aproximadamente 500 autistas estão matriculados na rede municipal de ensino, e há 103 famílias cadastradas na AMA, além de um grupo de apoio virtual que conta com mais de 310 participantes, composto por cuidadores, professores e familiares. Vale ressaltar que esses números são uma pequena parcela, pois nem todos os indivíduos com laudo se encontram nesses grupos.

Diante desse cenário, percebe-se que a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho exige esforços coordenados entre sociedade, empresas e poder público. Iniciativas de conscientização, políticas de adaptação e foco nas habilidades individuais são fundamentais para garantir não apenas o cumprimento da legislação, mas também a promoção de um ambiente verdadeiramente inclusivo e produtivo para todos.

O entendimento das limitações e potencialidades de cada indivíduo com TEA é fundamental para uma integração bem-sucedida. Segundo o psicopedagogo Gilmar Lima, “as empresas precisam conhecer e entender as limitações de cada um”, ressaltando que, ao compreender essas particularidades, é possível otimizar suas habilidades. A diretora da AMA reforça essa perspectiva, destacando que o foco deve estar nas habilidades dos indivíduos, e não nos estereótipos. Ela menciona que, muitas vezes, características como sensibilidade auditiva, visual e dificuldades no trabalho em grupo não devem ser vistas como barreiras, mas sim como aspectos que demandam adaptações específicas.

Os desafios mais relevantes para a inclusão de pessoas com TEA envolvem, principalmente, o estigma enraizado na sociedade e nas empresas. De acordo com Chammas e

Hernandez (2022), o principal desafio da liderança consiste em demonstrar empatia e reconhecer cada colaborador como um indivíduo único, com uma trajetória própria, que busca desenvolver habilidades essenciais para o convívio social.

Segundo a diretora da AMA, muitas empresas não estão preparadas para receber esses indivíduos devido ao desconhecimento sobre o espectro autista e suas particularidades. Além disso, destaca-se a necessidade de focar em habilidades práticas e relevantes, em vez de regras padronizadas, como o uso obrigatório de uniformes e sapatos, que nem sempre interferem no desempenho profissional.

Para receber pessoas com autismo no ambiente de trabalho, é fundamental adotar adaptações que promovam a inclusão e o conforto. A originação de um ambiente de trabalho tranquilo, com menos estímulos sensoriais, pode ser uma das primeiras medidas, utilizando espaços silenciosos ou o uso de fones de ouvido com cancelamento de ruído. Além disso, é importante fornecer instruções claras e diretas, utilizando recursos visuais como diagramas e listas de tarefas, o que facilita a compreensão e a execução das funções. A flexibilidade de horário também pode ser uma grande vantagem, permitindo que os funcionários ajustem seus horários de trabalho conforme suas necessidades, promovendo uma maior adaptação ao ambiente corporativo.

Além disso, trabalhar a conscientização com toda a equipe sobre o autismo e suas especificidades é essencial para reduzir o estigma e promover uma convivência respeitosa e colaborativa. Com essas adaptações, as empresas não só promovem a inclusão, mas também criam um ambiente mais produtivo, diversificado e inovador.

Embora adaptações estruturais significativas nem sempre sejam necessárias, a flexibilização das condições de trabalho pode ser um diferencial importante. O psicopedagogo Lima, menciona o modelo de trabalho remoto (home office) como uma solução eficaz para muitos casos. A diretora da AMA complementa, reforçando que a adaptação deve ser personalizada, considerando as características únicas de cada colaborador.

Conforme Miyazaki et al. (2020), reconhecer que indivíduos com diferentes padrões de cognição, comportamento e preferências são colaboradores produtivos e valiosos é um passo importante, mas não suficiente. A integração efetiva dessas pessoas no ambiente corporativo requer a implementação de políticas específicas e adaptações que considerem suas particularidades, garantindo condições adequadas para seu pleno desenvolvimento e contribuição.

Loiacono e Ren (2018) identificam cinco razões para incluir pessoas neurodiversas nas empresas, especialmente nas organizações do setor tecnológico. Entre elas estão a demografia,

a diversidade de habilidades e perspectivas, o cumprimento de exigências legais e a necessidade de inovação, reforçando a importância de promover ambientes mais inclusivos.

Empresas que adotam políticas inclusivas não apenas cumprem exigências legais, mas também ganham profissionais com habilidades cognitivas elevadas e facilidade em áreas tecnológicas. A diretora da AMA destaca que, ao focar nas capacidades específicas dos colaboradores com TEA, as empresas obtêm resultados mais satisfatórios. Um exemplo bem-sucedido é o restaurante Alamesa, localizado em San Isidro, Buenos Aires, onde todos os funcionários são autistas e suas habilidades são devidamente valorizadas.

O Alamesa proporciona uma experiência culinária genuína, com pratos que ressaltam o melhor da gastronomia argentina, feitos com cuidado e perfeição. Seu ambiente acolhedor e integrador transfigura cada visita em uma experiência inesquecível, refletindo o compromisso da equipe com a qualidade e a integração. O sucesso do Alamesa é uma demonstração clara de como a integração da diversidade pode gerar um impacto positivo na sociedade, criando oportunidades para todos e promovendo um espaço onde todos se sentem respeitados e valorizados. (EMOÇÃO & VIDA, 2024)

Em Açailândia, a integração de pessoas com TEA tem se mostrado mais eficaz na área da saúde, que conta com profissionais autistas capacitados, tais como fisioterapeutas, neurologistas, ortopedistas, etc. Em abril de 2024, iniciou-se uma campanha de conscientização em quatro empresas, permitindo que colegas de trabalho compreendessem melhor aqueles que já atuam nesses ambientes. Além disso, a AMA planeja iniciar, em 2025, projetos voltados para a formação profissional e integração de pessoas com TEA no mercado de trabalho, acompanhando a crescente demanda de associados que atualmente estão no ensino médio. A pauta já foi iniciada com o Secretário de Estado do Trabalho e Economia Solidária e com a Associação Comercial e Industrial de Açailândia (ACIA) para viabilizar essas ações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo abordou a integração de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente organizacional, evidenciando tanto os desafios quanto as oportunidades presentes no cenário empresarial local de Açailândia – MA. A partir da análise realizada, foi possível compreender as particularidades desse processo, identificando fatores históricos, sociais e estruturais que impactam diretamente na inclusão efetiva desses indivíduos no mercado de trabalho.

Observou-se que o conhecimento adequado sobre as características do TEA é essencial para romper paradigmas e superar estigmas que ainda persistem na sociedade e no ambiente corporativo. Essa compreensão permite às empresas desenvolverem abordagens mais inclusivas, respeitando as necessidades individuais de cada colaborador e criando um ambiente mais adaptável e acolhedor.

Reconheceu-se que a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho traz benefícios tanto para os indivíduos quanto para as empresas. Para os autistas, a inserção no mercado laboral representa uma oportunidade de valorização de suas habilidades específicas, como atenção a detalhes, alta capacidade de foco e habilidades excepcionais em áreas tecnológicas. Outro benefício da inclusão de pessoas com TEA é a diversificação do ambiente de trabalho, que pode levar a soluções mais criativas e inovadoras. A maneira única de pensar e resolver problemas que muitos indivíduos com TEA possuem pode ser um diferencial competitivo para as empresas, permitindo que enfrentem desafios de maneira diferente e mais eficaz.

Além disso, verificou-se que iniciativas bem-sucedidas de inclusão, tanto em contextos locais quanto em exemplos internacionais, demonstram que o foco nas habilidades específicas dos indivíduos com TEA pode trazer resultados expressivos para as organizações. Adaptar processos internos, flexibilizar práticas tradicionais e promover conscientização contínua se mostraram ações essenciais para uma inclusão efetiva.

Outro ponto relevante foi a importância do diálogo contínuo entre associações, poder público e empresas. Projetos futuros, como os planejados para 2025, representam uma oportunidade valiosa para ampliar a inclusão profissional de pessoas com TEA, especialmente com o apoio de diagnósticos mais precisos proporcionados pelo CID-11.

Por fim, este estudo reforça que a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho vai além do cumprimento de cotas ou exigências legais. Trata-se de um compromisso com a construção de ambientes corporativos mais humanos, diversificados e preparados para valorizar



as habilidades singulares de cada indivíduo. Assim, a integração efetiva depende de esforços coordenados e contínuos, envolvendo empresas, instituições públicas e a sociedade como um todo, visando uma transformação real e duradoura.



REFERÊNCIAS

- AÇAILÂNDIA: CERCA DE 300 FAMÍLIAS TEM AUTISMO NO MUNICÍPIO. **Portal Carlos Cristiano Notícias**, 2024. Disponível em: <<https://www.carloscristiano.com.br/2024/04/acailandia-cerca-de-300-familias-tem.html>>. Acesso em: 03 Janeiro 2025.
- ALEXANDRE, V. Restaurante argentino com equipe neurodiversa alamesa. **Emoção & Vida**, 2024. Disponível em: <<https://emocaoevida.com.br/blog/alamesa/>>. Acesso em: 03 Janeiro 2025.
- ARTIGO 23º: Direito ao trabalho livre, justo e remunerado. **Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania**, 2018. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/novembro/artigo-23deg-direito-ao-trabalho-livre-justo-e-remunerado#:~:text=O%20artigo%2023%C2%B0%20deixa%20claro%20que%203A%20E%20%9CToda,discrimina%C3%A7%C3%A3o%20alguma%20a%20sal%C3%A1rio%20igual>>. Acesso em: 2024 Abril 20.
- BOAS, M. M. B. V.; PINHO, A. M. AUTISMO: COMPREENDER PARA INCLUIR. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação- REASE**, São Paulo, v. 10, n. 01, Janeiro 2024. ISSN ISSN- 2675 –3375.
- BOLZANI, I.; MARTINS, R.; MURARO, C. Censo 2022: Brasil tem 203 milhões de habitantes, 4,7 milhões a menos que estimativa do IBGE. **G1**, 2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/censo/noticia/2023/06/28/censo-2022-brasil-tem-203-milhoes-de-habitantes-47-milhoes-a-menos-que-estimativa-do-ibge.ghtml>>. Acesso em: 25 Abril 2024.
- CAITITÉ, A. M. L. O autismo como diversidade: ontologias trazidas à existência no ativismo político, em práticas da psicologia e em relatos em primeira pessoa., Niterói, 2017.
- CHAMMAS, C. B.; HERNANDEZ, J. M. D. C. A Neurodiversidade Como Vantagem Competitiva. **XLVI Encontro da ANPAD**, 23 Setembro 2022.
- COBO, A. Autistas no mercado de trabalho: Quais são os direitos previstos? **Migalhas**, 2024. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/405080/autistas-no-mercado-de-trabalho-quais-sao-os-direitos-previstos>>. Acesso em: 23 Abril 2024.
- COSTA, J. P. F. Diversidade e Inclusão Social como Geração de Valor nas Organizações: Uma análise das políticas e práticas das Big Four de auditoria , Rio de Janeiro, 2020.
- JUNIOR, A. S.; WAYSZCEYK, S.; WUO, A. S. **NEURODIVERSIDADE: LEVANTAMENTO DAS PRODUÇÕES NACIONAIS**. 02. ed. [S.l.]: Revista Humanitaris, v. V. 2 , 2020.
- LIDERANÇA Inclusiva: como desenvolver um perfil acolhedor. **StarSoft**, 2024. Disponível em: <<https://starsoft.com.br/blog/lideranca-inclusiva/>>. Acesso em: 21 Abril 2024.
- MIYAZAKI, F. R.; NOGUEIRA, R. M.; VARGAS, D. B. E. Neurodiversidade: Por que ainda desperdiçamos talentos? **VII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, Agosto 2020.
- NEURODIVERSIDADE no local de trabalho: criando um ambiente de trabalho inclusivo. **Hirebee**, 2024. Disponível em: <<https://hirebee.ai/blog/neurodiversity-in-the-workplace-creating-an-inclusive-work-environment/>>. Acesso em: 20 Abril 2024.
- O que é a Lei Berenice Piana? Conheça a lei que prevê direitos dos autistas. **Genial Care**, 2024. Disponível em: <<https://genialcare.com.br/blog/lei-berenice-piana/>>. Acesso em: 03 Janeiro 2025.



ORTEGA, F. O sujeito cerebral e o movimento da neurodiversidade. **MANA: Estudos em Antropologia Social**, 2008.

ORTEGA, F. Deficiência, autismo e neurodiversidade. **Ciência e Saúde Coletiva**, 2009.

PIANEGONDA, N. Trabalho e diversidade: contratação de pessoas com autismo deve estar na agenda das organizações. **TST.JUS**. Disponível em: <<https://tst.jus.br/-/conscientiza%C3%A7%C3%A3o-sobre-autismo-deve-se-estender-%C3%A0-inclus%C3%A3o-profissional-de-autistas-e-familiares>>. Acesso em: 20 Abril 2024.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. D. **METODOLOGIA DO TRABALHO CIENTIFICO: Metodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2ª. ed. Novo Hamburgo: Universidade FEEVALE, 2013.

RODRIGUES, C. K. Percepção do Autista e a sua inclusão nas Organizações: "Nada sobre nós, sem nós", São Paulo , 2023.

ROSA, R. A.; BUCCO, E. Neurodiversidade: Expandindo as Fronteiras da Diversidade, Equidade e Inclusão nas Organizações, 2023.

SANCHES, E. N. Neurodiversidade no trabalho: dicas para aplicar a inclusão. **Gupy**, 2023. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/neurodiversidade-no-trabalho>>. Acesso em: 20 Abril 2024.

SILVA, I. L. A. D. Do caso Donald à Neurodiversidade: apontamentos acerca do Transtorno do Espectro Autista , Brasília, 2023.

VASCONCELOS, N.; PEREIRA, M. Autismo e o Mercado de Trabalho. **Ibac**, 2024. Disponível em: <<https://ibac.com.br/autismo-e-o-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 25 Abril 2024.



ANEXOS

ANEXO A – TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA USO DE INFORMAÇÕES FORNECIDAS EM ENTREVISTA

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA USO DE INFORMAÇÕES FORNECIDAS EM ENTREVISTA

Eu, **Gilmar Santana Lima**, portador do CRBio nº 99.158/05D, autorizo o pesquisador **Vitória Ellen de Souza Rabelo**, vinculado à **Uema Sul**, a utilizar as informações fornecidas durante a entrevista realizada em **13 de dezembro de 2024**, para fins acadêmicos e científicos no estudo intitulado **INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM TEA NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO DE CASO NA CIDADE DE AÇAILÂNDIA – MA**.

Declaro estar ciente de que os dados concedidos poderão ser utilizados na análise e discussão do estudo, bem como publicados em artigos científicos, eventos acadêmicos, repositórios institucionais e demais meios de divulgação científica. Autorizo expressamente a divulgação do meu nome e cargo no estudo, garantindo que as informações sejam apresentadas de forma fiel e transparente.

Reconheço que minha participação é **voluntária**, podendo solicitar a retirada de meus dados da pesquisa a qualquer momento, sem necessidade de justificativa ou prejuízo. Após a leitura deste termo e compreendendo seu conteúdo, concordo e autorizo a utilização das informações conforme descrito.

Documento assinado digitalmente
gov.br
GILMAR SANTANA LIMA
Data: 05/02/2025 17:28:16-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Assinatura: _____



TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA USO DE INFORMAÇÕES FORNECIDAS EM ENTREVISTA

Eu, **Ana Cleia da Silva**, diretora da Associação de Mães e Pais Autistas de Açailândia, autorizo o pesquisador **Vitória Ellen de Souza Rabelo**, vinculado à **Uema Sul**, a utilizar as informações fornecidas durante a entrevista realizada em **13 de dezembro de 2024**, para fins acadêmicos e científicos no estudo intitulado **INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM TEA NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO DE CASO NA CIDADE DE AÇAILÂNDIA – MA**.

Declaro estar ciente de que os dados concedidos poderão ser utilizados na análise e discussão do estudo, bem como publicados em artigos científicos, eventos acadêmicos, repositórios institucionais e demais meios de divulgação científica. Autorizo expressamente a divulgação do meu nome e cargo no estudo, garantindo que as informações sejam apresentadas de forma fiel e transparente.

Reconheço que minha participação é **voluntária**, podendo solicitar a retirada de meus dados da pesquisa a qualquer momento, sem necessidade de justificativa ou prejuízo. Após a leitura deste termo e compreendendo seu conteúdo, concordo e autorizo a utilização das informações conforme descrito.

gov.br
Documento assinado digitalmente
ANA CLEIA DA SILVA
Data: 06/02/2025 10:53:50 -0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Assinatura: _____