

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ANTHONY HENRIQUE FERREIRA DA CRUZ
BRUNNA RACHEL GOMES DE MELO
JHONNAS GABRIEL COELHO DE PONTES DA SILVA OLIVEIRA

**INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS COM TEA NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

RECIFE
2024

ANTHONY HENRIQUE FERREIRA DA CRUZ
BRUNNA RACHEL GOMES DE MELO
JHONNAS GABRIEL COELHO DE PONTES DA SILVA OLIVEIRA

INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS COM TEA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao Centro Universitário Brasileiro -
UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel(a) em Administração de
Empresas.

Professor Orientador: Dr. Jadson Freire Silva

RECIFE
2024

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Laís Cardoso, CRB-4/PE-1753/P.

C955i Cruz, Anthony Henrique Ferreira da.
Inclusão de profissionais com TEA no ambiente de trabalho /
Anthony Henrique Ferreira da Cruz, Brunna Rachel Gomes de Melo,
Jhonnas Gabriel Coelho de Pontes da Silva Oliveira. - Recife: Edição
do Autor, 2024.

33 p. : il. p & b.

Orientador(a): Dr. Jadson Freire Silva.

Trabalho de conclusão de curso - Centro Universitário Brasileiro –
Unibra. Bacharelado em Administração, 2024.
Inclui bibliografia.

1. Inclusão. 2. Transtorno do Espectro Autista (TEA). 3. Políticas
públicas. 4. Mercado de trabalho. I. Melo, Brunna Rachel Gomes de.
II. Oliveira, Jhonnas Gabriel Coelho de Pontes da Silva. III. Centro
Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

ANTHONY HENRIQUE FERREIRA DA CRUZ
BRUNNA RACHEL GOMES DE MELO
JHONNAS GABRIEL COELHO DE PONTES DA SILVA OLIVEIRA

INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS COM TEA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao Centro Universitário Brasileiro -
UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel(a) em Administração de
Empresas.

Prof. Dr. Jadson Freire da Silva (Orientador)
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Me. Rodrigo Maia Pimentel
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Prof. Dr. Bruno Melo Moura
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Recife, _____ de _____ de 2024.

NOTA: _____

RESUMO

Este estudo investiga a inclusão de profissionais com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, destacando os desafios e oportunidades dessa integração. A pesquisa analisa a legislação brasileira, como a Lei Berenice Piana, e avalia a eficácia das políticas públicas em promover a inclusão efetiva. Os resultados mostram que, apesar das leis existentes, a alta taxa de desemprego e a invisibilidade dos autistas persistem, refletindo a necessidade de um comprometimento real das empresas. Constatou-se que indivíduos com TEA trazem habilidades valiosas, mas enfrentam barreiras que podem ser superadas com adaptações no ambiente de trabalho e treinamento de equipes. O estudo conclui que a inclusão de profissionais com TEA é benéfica não apenas para os indivíduos, mas também para as organizações e a sociedade, ressaltando a importância de políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades e o reconhecimento das contribuições únicas desses profissionais.

Palavras-chave: Inclusão. Transtorno do Espectro Autista (TEA). Políticas públicas. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

This study investigates the inclusion of professionals with Autism Spectrum Disorder (ASD) in the job market, highlighting the challenges and opportunities of this integration. The research analyzes Brazilian legislation, such as the Berenice Piana Law, and evaluates the effectiveness of public policies in promoting effective inclusion. The results show that, despite existing laws, the high unemployment rate and the invisibility of autistic people persist, reflecting the need for real commitment from companies. It was found that individuals with ASD bring valuable skills, but face barriers that can be overcome with adaptations to the work environment and team training. The study concludes that the inclusion of professionals with ASD is beneficial not only for individuals, but also for organizations and society, highlighting the importance of policies and practices that promote equal opportunities and recognition of the unique contributions of these professionals.

Keywords: Inclusion. Autism Spectrum Disorder (ASD). Public policies. Job market.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
2.1 TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA).....	10
2.2 MERCADO DE TRABALHO ENQUANTO DEFINIÇÃO.....	12
2.2.1 Mercado de Trabalho para Indivíduos com TEA	14
2.3 LEGISLAÇÃO DE GARANTIA DO DIREITO DOS AUTISTAS	16
3 METODOLOGIA	20
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	22
4.1 A LEI BERENICE PIANA E A INCLUSÃO DO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO	28
4.2 A UTILIZAÇÃO DO EMPREGO APOIADO COMO INTERVENÇÃO DE INCLUSÃO SOCIAL.....	30
4.3 OPORTUNIDADES RELACIONADAS À INCLUSÃO DE ARTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO.....	33
5 CONCLUSÃO	36
REFERÊNCIAS.....	37

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de profissionais com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente de trabalho é um tema de crescente relevância, especialmente em uma sociedade que busca se tornar mais inclusiva e igualitária. O TEA é uma condição neurológica que afeta a comunicação, a interação social e o comportamento de maneiras variadas, podendo se manifestar desde a primeira infância e acompanhar o indivíduo ao longo de toda a vida. No Brasil, o TEA é oficialmente reconhecido conforme o CID-10, sendo classificado como um transtorno invasivo do desenvolvimento (OMS, 2018).

Já o DSM-5, manual amplamente utilizado na prática clínica, inclui sob o termo TEA condições antes tratadas separadamente, como o transtorno autístico, transtorno de Asperger, transtorno desintegrativo da infância e transtorno global ou invasivo do desenvolvimento sem outra especificação (APA, 2013). Essa unificação no diagnóstico reflete a compreensão de que, embora os sintomas e a gravidade possam variar, os desafios fundamentais enfrentados pelas pessoas com TEA são similares (Fontes, 2020).

A inclusão de indivíduos com TEA no mercado de trabalho é uma questão complexa, que envolve desafios consideráveis tanto para os autistas quanto para as empresas. As características do TEA, como déficits na comunicação social e padrões restritos e repetitivos de comportamento, podem ser obstáculos significativos em ambientes de trabalho que tradicionalmente valorizam habilidades interpessoais e flexibilidade comportamental (APA, 2013).

Segundo o DSM-5, para ser diagnosticado com TEA, a criança deve apresentar déficits clinicamente significativos e persistentes na comunicação social e nas interações sociais, além de padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses e atividades (APA, 2013). Esses critérios são essenciais para entender as dificuldades enfrentadas por profissionais com TEA e, consequentemente, para a elaboração de políticas e práticas que promovam sua inclusão efetiva (Basto; Cepellos, 2023).

A legislação brasileira desempenha um papel fundamental na promoção dos direitos das pessoas com TEA. A Lei nº 12.764/2012, conhecida como Lei Berenice Piana, foi um marco na proteção dos direitos das pessoas com TEA, equiparando-

as às pessoas com deficiência e garantindo-lhes acesso a direitos fundamentais, incluindo a saúde, educação e, crucialmente, o mercado de trabalho (Araújo; Dourado, 2022).

Essa lei tornou aplicável a Lei de Cotas às pessoas com TEA, obrigando as empresas a contratarem indivíduos dentro desse espectro (Brasil, 2012). No entanto, apesar dessa proteção legal, os desafios para a inclusão dos autistas no ambiente de trabalho permanecem significativos. Estudos indicam que, apesar da legislação vigente, a invisibilidade e a alta taxa de desemprego entre autistas persistem, sugerindo que as normas legais ainda não foram plenamente efetivadas na prática (Ribeiro, 2020).

A inclusão de autistas no mercado de trabalho não deve ser vista apenas como uma questão de justiça social, mas também como uma oportunidade para as empresas. Profissionais com TEA frequentemente possuem habilidades e perspectivas únicas que podem ser extremamente valiosas em diversos contextos profissionais (Cunha, 2020).

No entanto, para que essas habilidades sejam plenamente aproveitadas, é necessário criar ambientes de trabalho acolhedores e adaptados às necessidades específicas desses indivíduos (Carvalho *et al.*, 2023). Isso inclui desde adaptações físicas e tecnológicas até a capacitação de gestores e colegas para lidar de maneira eficaz e empática com as particularidades do TEA (Gomes *et al.*, 2016).

Além disso, a criação de um órgão fiscalizador para garantir a aplicação das leis e a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo é uma medida que poderia contribuir significativamente para a inclusão real dos autistas no mercado de trabalho (Araújo; Dourado, 2022).

A literatura destaca que, apesar das dificuldades enfrentadas, muitos indivíduos no espectro autista possuem habilidades excepcionais em áreas como tecnologia e ciências, o que os torna valiosos para o mercado de trabalho (Carvalho *et al.*, 2023).

No entanto, o excesso de perfeccionismo, a honestidade extrema e as dificuldades na gestão do estresse são desafios que frequentemente acompanham essas habilidades e que podem ser mitigados com o apoio psicológico adequado (Carvalho *et al.*, 2023). Conforme Carvalho *et al.* (2023), o apoio psicológico é essencial para que esses indivíduos possam lidar com situações cotidianas em sociedade, incluindo o ambiente de trabalho (Cunha, 2020).

A pergunta central que orienta esta pesquisa é: como pode ser realizada a real inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho? A hipótese que orienta este estudo sugere que, apesar das previsões legais que versam sobre a inclusão da pessoa com deficiência, incluindo o autismo, no mercado de trabalho, não é observada uma efetivação completa dessas normas (Fontes, 2020). Para que essa inclusão se torne uma realidade, é necessária uma análise aprofundada das leis existentes, bem como a criação e implementação de políticas públicas que promovam a inserção efetiva das pessoas com TEA no mercado de trabalho (Brasil, 2012).

A relevância deste tema é destacada pela crescente prevalência de diagnósticos de TEA e pela necessidade de adaptar o mercado de trabalho para acolher essa diversidade. Segundo estudos realizados nos Estados Unidos, a prevalência do TEA é de aproximadamente 1 em cada 68 crianças, sendo mais comum em meninos do que em meninas (Basto; Cepellos, 2023).

No Brasil, embora faltem estatísticas detalhadas, a realidade parece ser similar, com um número crescente de diagnósticos (Gomes *et al.*, 2016). Esse aumento na identificação de casos de TEA torna ainda mais urgente a necessidade de políticas eficazes de inclusão (Pereira *et al.*, 2022).

Este trabalho tem como objetivo analisar pesquisas sobre o tema, bem como auxiliar na compreensão sobre a inclusão de profissionais com TEA no ambiente de trabalho, explorando tanto os desafios enfrentados por esses indivíduos quanto as políticas públicas e iniciativas privadas que visam superar esses obstáculos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é caracterizado como uma condição neurológica que afeta o desenvolvimento em diversas áreas, incluindo aspectos cognitivos, motores, sensoriais, socioemocionais e psicossociais (Talarico *et al.*, 2019). Além disso, causa dificuldades em contextos educacionais, laborais e familiares, sobretudo nas interações sociais, consideradas normais ou naturais, que são impactadas por reações exageradas ou diminuídas a estímulos ambientais, como sons, sabores e outros elementos sensoriais. Há também um comprometimento no processamento cerebral de sentimentos e sensações (Gomes; Scatolin, 2020).

Essas alterações no desenvolvimento neurológico resultam em dificuldades significativas nas relações interpessoais, especialmente em contextos sociais, o que é uma característica central do TEA. Ribeiro (2020, p. 17) salienta que o distúrbio impõe obstáculos à interação social, influenciados por restrições na comunicação e comportamentos repetitivos, interesses limitados e hipersensibilidade sensorial.

No Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5), o TEA é classificado em diferentes níveis de gravidade, levando em consideração tanto as habilidades de comunicação social quanto os padrões de comportamento restritos e repetitivos. Esses níveis variam de um a três, sendo o nível 1 o que exige menor necessidade de suporte, pois o comprometimento neurológico é mais leve, demandando menos intervenções (Conceição *et al.*, 2021).

Em relação à comunicação social, o nível 1 do TEA, conforme descrito no DSM- 5, indica que, sem o apoio necessário, os déficits podem gerar dificuldades notáveis. Pessoas nesse nível podem ter problemas ao iniciar interações sociais e podem responder de maneira inadequada a tentativas de comunicação (Fontes, 2024). Embora sejam capazes de formar frases e se envolver em conversas, costumam falhar em estabelecer amizades de maneira típica, resultando em interações sociais frequentemente estranhas ou malsucedidas (APA, 2014, p. 52).

Em relação às interações sociais, o autismo de grau 1 se distingue pela inflexibilidade comportamental que afeta significativamente o funcionamento em um

ou mais contextos, dificuldade em mudar de atividade e problemas de organização e planejamento, que comprometem a autonomia (APA, 2014, p. 52). Segundo Araújo e Dourado (2022, p. 12), o nível 2 do Transtorno do Espectro Autista requer um apoio moderado, com sintomas mais acentuados do que no nível 1.

Em relação às competências sociais, o autismo de grau 2 apresenta deficiências significativas nas habilidades de comunicação verbal e não verbal, com danos sociais evidentes, mesmo com suporte; dificuldade em iniciar interações sociais e respostas atípicas ou limitadas às tentativas de interação de outros indivíduos (APA, 2014, p. 52).

Além disso, os comportamentos repetitivos e restritos são uma marca do autismo de nível 2, onde as ações são rígidas, repetitivas e difíceis de redirecionar, causando angústia quando o foco é alterado (Stravogiannis, 2021). O nível 3, considerado o mais severo, exige “apoio muito substancial” (APA, 2014, p. 52).

Bidart e Santos (2021) caracterizam o nível 3 como o mais severo do espectro, requerendo um acompanhamento terapêutico e apoio para melhorar a comunicação, interação social e a autonomia, que estão severamente comprometidas.

O DSM-5 indica que o autismo de grau 3 engloba “deficiências severas nas competências de comunicação verbal e não verbal, resultando em graves danos ao funcionamento, grande dificuldade em iniciar interações sociais e respostas mínimas às tentativas de interação (APA, 2014, p. 52). Assim como no nível 2, mas de forma mais intensa, as pessoas autistas de nível 3 apresentam extrema rigidez em suas rotinas, com aversão acentuada a mudanças (Miranda; Vicente, 2022).

Pessoas autistas enfrentam obstáculos que dificultam tanto a entrada quanto a permanência no mercado de trabalho. As principais dificuldades estão relacionadas à socialização, compreensão de normas sociais e interpretações de linguagem corporal e linguagem figurada (Leopoldino, 2018). O mesmo autor aponta algumas limitações comuns em indivíduos dentro do espectro autista, como a resistência a mudanças na rotina, dificuldades em iniciar e manter diálogos, além de problemas para entender metáforas e expressões com duplo sentido.

Por outro lado, muitas pessoas no espectro autista possuem características e habilidades que podem ser vantajosas no ambiente de trabalho, sendo diferenciais valiosos para determinadas funções (Gomes; Scatolin, 2020). Segundo Ribeiro (2020, p. 68), essas habilidades tornam o autista “capaz de ser inserido no mercado

de trabalho, promovendo maior interação social, desde que seja respeitado seu tempo e haja compreensão e apoio das pessoas ao redor”.

Estudos conduzidos por Leopoldino (2015), Yuan e Bitencourt (2017), Gomes e Scatolin (2020) e Ribeiro (2020) realçam várias características que facilitam a inclusão de indivíduos com autismo no ambiente laboral. Leopoldino (2015) e Silva (2013) ainda destacam que a ausência de entendimento sobre o autismo pode levar gestores e empregadores a minimizar os benefícios que esses indivíduos podem proporcionar.

Entre essas vantagens estão a notável capacidade de memória e o foco em detalhes, além da facilidade em seguir regras e manter rotinas estruturadas. Indivíduos autistas frequentemente se destacam em tarefas repetitivas e preferem ambientes organizados, o que resulta em uma menor taxa de atrasos e alta assiduidade (Ribeiro, 2020).

Sua concentração no trabalho é geralmente elevada, evitando distrações com conversas informais ou redes sociais. Adicionalmente, muitas dessas pessoas demonstram interesse em atividades e temas específicos, têm habilidade para organizar e catalogar objetos e se destacam em áreas que envolvem lógica e matemática (Leopoldino, 2015).

Gomes e Scatolin (2020, p. 32) ressaltam que, apesar das restrições, é crucial dar valor às competências que podem ser aprimoradas, ultrapassando os obstáculos visíveis. Isso indica que, ao invés de se concentrar apenas nas dificuldades ou obstáculos, é crucial identificar o potencial de evolução presente em cada circunstância ou pessoa.

Embora as limitações sejam reais, elas não devem ser interpretadas como barreiras insuperáveis, mas sim como chances de descobrir novas maneiras de aprender e evoluir. Este ponto de vista destaca a relevância de uma estratégia positiva e positiva, apta a reconhecer e impulsionar as habilidades já existentes, fomentando o progresso constante e sustentável, mesmo em situações desfavoráveis.

2.2 MERCADO DE TRABALHO ENQUANTO DEFINIÇÃO

O trabalho, como elemento essencial na análise das Ciências Sociais, sempre

teve um papel central na Economia, que busca entender as dinâmicas de trabalho, emprego e renda. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define “trabalho decente” como um conceito que visa garantir oportunidades para homens e mulheres alcançarem um trabalho produtivo e de qualidade, com liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Este conceito é considerado crucial para combater a pobreza, reduzir desigualdades sociais, assegurar a governabilidade democrática e promover o desenvolvimento sustentável (OIT, 2018).

A crescente demanda por adaptação às mudanças tecnológicas, ao capitalismo e ao desenvolvimento global tornou a profissionalização e o mercado de trabalho temas de destaque. A evolução dos processos produtivos exige que os indivíduos adquiram habilidades e competências avançadas, como habilidades comunicativas, cognitivas e reflexivas (Basto; Cepellos, 2023). No entanto, essa necessidade de aprimoramento cria maior competitividade no mercado de trabalho, intensificando a problemática da inclusão de pessoas com deficiência. Muitas empresas ainda não oferecem oportunidades justas devido a lacunas na formação e contratação, desinformação, falta de profissionalização e preconceito.

Pesquisas indicam que há um forte preconceito por parte de empregadores e colegas de trabalho, principalmente devido à falta de compreensão sobre as características e necessidades das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) (Leopoldino e Coelho 2018; Pereira *et al.*, 2022; Carvalho *et al.*, 2023). Muitas vezes, autistas são contratados apenas para preencher cotas para deficientes, enfrentando remuneração inferior à média do mercado, jornadas reduzidas e poucas perspectivas de crescimento profissional. Sua produtividade e desenvolvimento estão diretamente relacionados ao ambiente de trabalho e ao suporte de colegas, evidenciando a falta de verdadeira inclusão e apoio (Conceição; *et al.*, 2021).

Conceição, Escalante e Silva (2021, p. 204) enfatizam que a relevância do emprego para indivíduos com deficiência é crucial para o seu crescimento pessoal, uma vez que promove o empoderamento social, estimula a autoestima, interação e diminui a sensação de solidão. No entanto, a falta de incentivo na formação técnica e no preparo vocacional para indivíduos com TEA gera lacunas na inclusão educacional, evidenciando a necessidade de políticas educacionais que promovam efetivamente a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

2.2.1 Mercado de Trabalho para Indivíduos com TEA

A inclusão de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho representa um desafio social e organizacional que reflete questões mais amplas de igualdade e acessibilidade. Embora avanços legais, como a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA, estabeleçam fundamentos para a garantia desses direitos, a aplicação prática enfrenta barreiras significativas. Essas dificuldades variam desde o preconceito e a falta de entendimento sobre as habilidades das pessoas com TEA até a ausência de ambientes de trabalho adequados e políticas efetivas de inserção e acompanhamento (Leopoldino e Coelho, 2018).

Segundo Stravogiannis (2021 p. 14), "a inclusão é um tema crucial para pessoas com TEA, abrangendo desde a infância escolar até a entrada e permanência no mercado de trabalho". No entanto, persistem desafios significativos, especialmente no desenvolvimento de ações inclusivas e práticas pedagógicas, necessárias para integrar crianças no ambiente escolar e jovens e adultos com TEA no mercado de trabalho.

Neste contexto, Bidart e Santos (2021) ressaltam a importância de, além das pesquisas voltadas para crianças autistas, também se considerar o processo de envelhecimento desses indivíduos e suas necessidades, a fim de promover maior integração e autonomia ao longo de suas vidas.

Ademais, Conceição *et al.* (2021) destacam a relevância de assegurar a inclusão do indivíduo com autismo em todas as etapas da vida, permitindo que ele desenvolva sua autonomia e habilidades. Essa perspectiva destaca que a inclusão não deve se limitar a momentos particulares, como na educação infantil ou no mercado de trabalho, mas deve ser um processo constante que engloba todas as fases da vida, desde a infância até a idade adulta e a terceira idade.

A diferença entre inserção e inclusão é fundamental no estudo do mercado de trabalho para pessoas com TEA. De acordo com o Dicionário Aurélio Online, inserir significa "fazer com que algo seja colocado no interior" (DICIO, 2022a), enquanto incluir é "pertencer a um grupo, tornar parte de uma classe de pessoas" (DICIO, 2022b). No contexto do mercado de trabalho para profissionais com deficiência, ainda persiste preconceito e discriminação.

Assis e Freitas (2014) "observam que, apesar da Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991), a inclusão de pessoas com deficiência (PcD) nas organizações enfrenta dificuldades, desde a contratação até a valorização e retenção desses profissionais".

A Lei de Cotas estabelece que a proporção de vagas reservadas para pessoas com deficiência varia conforme o número total de funcionários: 2% para empresas com 100 a 200 empregados; 3% para 201 a 500 empregados; 4% para 501 a 1.000; e 5% para mais de 1.001 empregados (Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2020). Miranda e Vicente (2022) indicam que essa legislação sofre preconceito, sendo vista por alguns como um benefício injustificado para indivíduos com deficiência. Além disso, existe uma resistência baseada no medo e desconfiança em relação ao desempenho dessas pessoas, o que resulta em oportunidades limitadas para avanço profissional.

Evidenciam Souza *et al.* (2017) que líderes e equipes de uma empresa do setor de agronegócio reconhecem a importância da inclusão de pessoas com deficiência, buscando desenvolver uma visão organizacional que promova melhores condições de trabalho, incluindo a oferta de novos conhecimentos e a ampliação de vagas destinadas a essas pessoas.

Conforme Assis e Freitas (2014), independentemente do porte e do segmento da organização, a inclusão de pessoas com deficiência pode ser realizada por meio de um investimento contínuo em reflexão e informação, o que contribui para a redução de preconceitos e da exclusão social. A Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que estabelece a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, e a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que busca assegurar a inclusão social e cidadania das pessoas com deficiência, são exemplos de dispositivos legais que visam proteger esses direitos. Contudo, Leopoldino e Coelho (2018) destacam que, mesmo com esses progressos legais, os direitos dos indivíduos com TEA nem sempre são cumpridos.

Uma das estratégias para atender às necessidades dos autistas é a formação de entidades representativas que buscam criar parcerias, exigir ações do Estado e desafiar outros atores que se opõem às suas demandas. No contexto brasileiro, Leopoldino e Coelho (2018) identificaram a existência de um sistema composto por associações voltadas ao autismo, juntamente com os sistemas educacional, de

saúde, jurídico, de convênios e de comunicação com a sociedade. No entanto, destaca-se a ausência de entidades específicas focadas nas questões profissionais de pessoas com TEA, o que agrava a dificuldade de inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho.

A dificuldade de integrar pessoas com TEA ao mercado de trabalho é evidenciada por Leopoldino e Coelho (2018), a maioria das empresas brasileiras não proporciona condições adequadas para a inclusão desses profissionais. Os autores ressaltam que, embora haja desafios, o processo inclusivo pode ser realizado por meio de quatro atividades principais: preparação dos indivíduos, encaminhamento para o mercado, ajuste do ambiente de trabalho e acompanhamento contínuo.

Entre as barreiras enfrentadas, estão a falta de suporte no ambiente de trabalho e a oferta de vagas inadequadas. Adicionalmente, a falta de preparação vocacional das pessoas com TEA e a ineficácia das cotas para deficientes também contribuem para o problema. Essas barreiras podem ser mitigadas ao explorar as potencialidades desses profissionais, como a capacidade de memorização de detalhes, foco em tarefas e cumprimento de regras, além da habilidade para funções repetitivas (Leopoldino; Coelho, 2018).

Bidart e Santos (2021) relatam em sua pesquisa que os profissionais com Transtorno do Espectro Autista (TEA) entrevistados associam suas competências à atenção aos detalhes, dedicação, baixa distração e entusiasmo. Eles sugerem que a realização de feedbacks ou avaliações de desempenho pelas empresas poderia ajudar a entender melhor o perfil de cada profissional (Bidart; Santos, 2021). Com essas informações, seria possível direcionar o hiperfoco para atividades ou setores específicos dentro da organização, potencializando a eficácia das características dos profissionais com TEA (Bidart; Santos, 2021).

2.3 LEGISLAÇÃO DE GARANTIA DO DIREITO DOS AUTISTAS

A Lei nº 12.764/2012, sancionada em 27 de dezembro de 2012, estabelece a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA), também conhecida como Lei Berenice Piana. Esse marco legal foi uma conquista significativa para as pessoas com autismo no Brasil e suas famílias, pois trouxe a garantia de direitos fundamentais e consolidou o reconhecimento do autismo como uma condição de deficiência para efeitos legais. Nomeada em

homenagem à ativista Berenice Piana, que lutou pela inclusão de pessoas com TEA após o diagnóstico de seu filho, a lei reflete a mobilização social em torno da causa e a importância da participação popular na sua aprovação (Brasil, 2012).

A Lei Berenice Piana define o autismo como um transtorno do neurodesenvolvimento caracterizado por dificuldades persistentes na comunicação e na interação social, além de comportamentos e interesses restritivos e repetitivos. Essas características podem variar significativamente entre os indivíduos, mas incluem desafios na comunicação verbal e não verbal, falta de reciprocidade nas interações sociais e dificuldade em desenvolver relações apropriadas ao nível de desenvolvimento da pessoa. Além disso, a lei destaca a presença de comportamentos estereotipados e padrões restritos de interesses, que podem incluir adesão rigorosa a rotinas, reações sensoriais incomuns e movimentos repetitivos (Brasil, 2012).

Uma das grandes inovações da Lei nº 12.764/2012 foi o reconhecimento formal de que pessoas com autismo são consideradas como pessoas com deficiência para todos os efeitos legais. Esse reconhecimento é essencial, pois possibilita o acesso a uma série de direitos assegurados pela legislação brasileira a pessoas com deficiência, como a inclusão no mercado de trabalho, a oferta de condições educacionais adequadas e o atendimento prioritário em serviços de saúde. Esse reconhecimento é estabelecido no art. 1º, § 2º, que define claramente a extensão desse direito, permitindo que pessoas com autismo sejam abrangidas por políticas públicas voltadas para pessoas com deficiência (Brasil, 2012).

O Artigo 2º da lei, que trata das diretrizes da política nacional, estabelece princípios fundamentais para a promoção da inclusão e proteção de pessoas com TEA. Entre essas diretrizes, destaca-se a garantia de acesso a emprego e serviços que promovam a igualdade de oportunidades, com o objetivo de combater a exclusão social e promover a integração dessas pessoas em todos os âmbitos da sociedade. A inclusão no mercado de trabalho é especialmente importante, pois garante às pessoas com autismo o direito à dignidade e ao desenvolvimento pessoal e profissional (Brasil, 2012).

Além disso, a lei estabelece que deve haver integração entre os setores sociais para promover a inclusão, conforme disposto no art. 2º, inciso I. Isso significa que a implementação da política de proteção aos direitos das pessoas com autismo não pode ser responsabilidade exclusiva do governo, mas deve envolver também a

participação da sociedade civil, das famílias e das próprias pessoas com TEA. A participação da comunidade na elaboração de políticas públicas é assegurada pelo inciso II, que destaca a importância de se ouvir aqueles que são diretamente impactados pelas medidas, garantindo que as políticas sejam formuladas com base nas reais necessidades e desafios enfrentados por essas pessoas (Brasil, 2012).

Outro aspecto essencial da Lei Berenice Piana é o enfoque na atenção integral à saúde das pessoas com TEA. O art. 2º, inciso III destaca que essa atenção deve incluir o diagnóstico precoce, o atendimento multiprofissional e o acesso a medicamentos e nutrientes necessários para o desenvolvimento adequado dos indivíduos autistas (Brasil, 2012). O diagnóstico precoce é especialmente enfatizado como um fator primordial, pois permite que as intervenções adequadas sejam iniciadas o quanto antes, proporcionando melhores resultados no desenvolvimento das habilidades sociais, comunicativas e cognitivas da pessoa com autismo. A oferta de atendimento multiprofissional é igualmente relevante, uma vez que o tratamento do autismo envolve o trabalho conjunto de médicos, psicólogos, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos e outros profissionais de saúde, garantindo uma abordagem ampla e coordenada (Andrade *et al.*, 2024).

Apesar dos avanços proporcionados pela Lei nº 12.764/2012, ainda existem desafios para a efetiva implementação da lei em todo o país. Um dos principais obstáculos é a desigualdade regional no acesso a serviços especializados, o que faz com que muitas pessoas com autismo, especialmente em áreas mais remotas ou menos desenvolvidas, ainda tenham dificuldades em acessar os recursos e tratamentos necessários. A conscientização da sociedade e dos gestores públicos também é um fator crítico, já que, sem o devido conhecimento sobre o autismo e seus impactos, muitos direitos assegurados pela lei acabam não sendo devidamente respeitados (Silva; Freitas, 2022).

Outro ponto importante é a ampliação das vagas de emprego e a adaptação dos ambientes de trabalho para acolher pessoas com TEA. Embora a lei garanta o direito ao trabalho em condições de igualdade, muitas empresas ainda enfrentam desafios para implementar políticas inclusivas, seja por falta de informação ou por barreiras estruturais. Por isso, é fundamental que haja uma capacitação adequada dos gestores e colegas de trabalho, a fim de promover ambientes inclusivos e respeitosos, que valorizem as habilidades e o potencial dos trabalhadores com autismo (Burlamaqui; Garcia, 2024).

Em termos de educação, a Lei Berenice Pianatambém estabelece que as escolas devem estar preparadas para receber e incluir alunos com TEA, garantindo-lhes as adaptações curriculares necessárias e o apoio de profissionais capacitados, como professores de apoio e assistentes educacionais. No entanto, a inclusão escolar ainda enfrenta muitos desafios, especialmente devido à falta de formação específica para os professores e à escassez de recursos nas escolas públicas (Brasil, 2012).

A Lei nº 13.977/2020 estabelece a Política Nacional de Inovação Educacional no Brasil, com o intuito de impulsionar a modernização e o progresso no setor educacional, promovendo a utilização de práticas inovadoras e tecnologias no ensino. A lei visa estimular a criação e a aplicação de novas metodologias pedagógicas, assim como o uso de recursos tecnológicos, para tornar a educação mais inclusiva, acessível e de melhor qualidade. Além disso, a legislação contempla iniciativas para o desenvolvimento profissional dos professores, capacitando-os para implementar essas inovações nas atividades em sala de aula (Brasil, 2020).

No que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência, essa lei desempenha um papel crucial, pois incentiva o uso de abordagens pedagógicas e ferramentas tecnológicas que facilitam a integração educacional desses indivíduos, ampliando seu acesso a uma educação de qualidade, ajustada às suas necessidades específicas. Contudo, a implementação eficaz da Lei nº 13.977/2020 depende do comprometimento dos diferentes agentes envolvidos no sistema educacional e da alocação de recursos adequados para garantir sua plena execução (Brasil, 2020).

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa é de natureza bibliográfica, exploratória e qualitativa, conforme os procedimentos descritos por Gil (2008). O objetivo é investigar a inclusão de profissionais com TEA no mercado de trabalho, considerando a legislação vigente, especialmente a Lei Berenice Piana (Lei nº 12.764/2012), e as políticas públicas associadas. A abordagem bibliográfica permite identificar e analisar o que já foi produzido na literatura científica e em documentos oficiais sobre a temática, garantindo um levantamento consistente de dados secundários relevantes.

Para garantir rigor metodológico e a possibilidade de replicação por outros pesquisadores, o processo de seleção dos artigos e documentos seguiu critérios objetivos. Foram utilizadas as bases de dados Scielo, Google Scholar e CAPES Periódicos, selecionadas pela abrangência e qualidade dos estudos que oferecem.

A busca foi realizada utilizando as seguintes palavras-chave: “Transtorno do Espectro Autista”, “inclusão no trabalho”, “políticas públicas” e “mercado de trabalho”. Esses termos foram aplicados tanto de forma isolada quanto em combinações, utilizando operadores booleanos como AND e OR para refinar os resultados.

Os critérios de inclusão abrangeram artigos publicados entre 2013 e 2023 (com exceções de leis e fontes de natureza atemporal), em português e inglês, que abordassem a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, com foco em políticas públicas e adaptações no ambiente organizacional.

Artigos duplicados ou que tratassem apenas de aspectos clínicos e terapêuticos sem conexão direta com o mercado de trabalho foram excluídos. Também foram consultados documentos legais e relatórios governamentais, como a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), para garantir uma análise aprofundada do quadro normativo.

Durante o processo de revisão, foram encontrados 96 artigos na base de dados Google Scholar, 32 na plataforma Scielo e 24 no CAPES Periódicos, totalizando 152 estudos. Destes, após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, 48 artigos foram selecionados para compor a análise da pesquisa. Dentre esses, 25 foram incluídos em uma tabela síntese elaborada para destacar os

estudos mais alinhados à temática abordada.

A metodologia ainda inclui uma análise de conteúdo dos artigos selecionados, conforme orienta Bardin (2016), com o objetivo de identificar padrões, lacunas e contribuições dos estudos sobre o tema. Cada artigo foi classificado de acordo com os enfoques apresentados, como barreiras enfrentadas por profissionais com TEA, práticas de inclusão nas empresas e impacto das políticas públicas na redução do desemprego. Esse procedimento garantiu uma avaliação sistemática e coerente dos resultados, fundamentando as conclusões da pesquisa.

Por fim, a pesquisa adota uma abordagem exploratória, pois busca ampliar o entendimento sobre um tema pouco investigado na literatura nacional. Essa estratégia permite levantar hipóteses e identificar questões emergentes para estudos futuros, sem o compromisso de esgotar a temática, mas oferecendo uma base sólida para a reflexão e desenvolvimento de políticas mais eficazes.

A análise dos resultados foi conduzida por meio de uma análise de conteúdo temática, conforme o método proposto por Bardin (2016), com o objetivo de identificar e categorizar os principais tópicos discutidos na literatura selecionada. Os artigos e documentos levantados durante a fase metodológica foram classificados em três eixos temáticos principais: a legislação e o impacto da Lei Berenice Piana na inclusão de autistas no mercado de trabalho, a aplicação do emprego apoiado como estratégia de inclusão social, e as oportunidades emergentes no mercado de trabalho para pessoas com TEA. Cada estudo foi avaliado em termos de sua abordagem metodológica e resultados, permitindo comparar diferentes perspectivas e identificar pontos comuns e lacunas existentes.

Para consolidar essas informações, foi elaborada uma tabela síntese, na qual foram organizados os estudos utilizados com maior afinidade em relação à temática de acordo com autores, local de publicação, metodologia adotada e resultados encontrados. Essa sistematização permitiu visualizar, de forma clara, o tipo de abordagem presente em cada pesquisa (quantitativa, qualitativa ou mista) e os principais achados, como barreiras enfrentadas, boas práticas de inclusão e efeitos das intervenções analisadas. A comparação entre os estudos possibilitou discutir não apenas o impacto das políticas públicas e estratégias de inclusão nas empresas, mas também revelar lacunas na implementação prática dessas medidas, contribuindo para reflexões sobre futuras melhorias.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dentre os 48 materiais utilizados nesta pesquisa, 25 foram incluídos em uma tabela síntese elaborada para destacar os estudos mais alinhados à temática abordada, com base nos critérios previamente estabelecidos. Os artigos abrangem diferentes metodologias, como revisões bibliográficas, análises documentais, estudos de caso e pesquisas qualitativas e quantitativas, refletindo a diversidade de abordagens adotadas para investigar os direitos e desafios enfrentados por pessoas autistas, particularmente no campo da educação inclusiva e da inserção no mercado de trabalho.

Esses artigos foram essenciais para a pesquisa, pois forneceram uma ampla perspectiva sobre o tema, abordando aspectos históricos, legislativos e sociais. Alguns deles exploraram a importância da Lei Berenice Piana na consolidação de direitos educacionais para pessoas autistas, enquanto outros enfatizaram os desafios e estratégias de inclusão no mercado de trabalho, destacando a necessidade de suporte contínuo e adaptações específicas.

A diversidade metodológica e temática das obras analisadas permitiu uma visão abrangente e fundamentada sobre as barreiras ainda enfrentadas e as possibilidades de melhoria na inclusão de pessoas autistas na sociedade. Este conjunto de trabalhos foi importante para sustentar as discussões apresentadas a seguir, que visam oferecer uma contribuição relevante para o campo. Os estudos em língua estrangeira (inglês) foram traduzidos de forma virtual, na plataforma Google Tradutor, para melhor entendimento da pesquisa abordada nos documentos selecionados. A Tabela 1 apresenta os resultados.

Tabela 1 – resultados da pesquisa

TÍTULO	AUTOR, ANO E PERIÓDICO	METODOLOGIA	AMOSTRA	OBJETIVO DA PESQUISA	RESULTADOS
Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores.	Basto; Cepellos (2023) Cadernos EBAPE.BR.	Estudo qualitativo, com base no método indutivo, que permitiu aprofundar o tema por meio da explicação de um fenômeno real.	A pesquisa contou com uma amostra composta por seis executivos de empresas nacionais e estrangeiras que empregam profissionais com Transtorno do Espectro Autista (TEA).	identificar quais são as percepções e ações para inclusão, do ponto de vista de gestores, de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas organizações que empregam	Os resultados indicam que as percepções dos gestores têm como base estereótipos, mas que estes acabam se alterando à medida que convivem com profissionais com TEA. Com relação às ações

				esses profissionais no Brasil.	para inclusão, foram identificados a importância da cultura de inclusão, o acompanhamento do profissional com TEA pelos intermediadores em todas as etapas da carreira e a atenção dos envolvidos com a saúde deles.
Autismo e mercado de trabalho: a percepção do autista sobre suas competências profissionais	Bidart Santos (2021) Revista Economia & Gestão	Abordagem qualitativa, utilizando entrevistas semiestruturadas como método de coleta de dados. A análise de conteúdo foi empregada para interpretar e categorizar as informações obtidas.	Foram realizadas doze entrevistas com pessoas diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), que compartilharam suas percepções sobre competências profissionais e experiências no ambiente de trabalho.	Compreender a percepção de indivíduos autistas sobre suas competências profissionais específicas podem ser incentivadas para contribuir de forma efetiva nas organizações.	Ddestacou características profissionais dos autistas, como atenção aos detalhes, empenho e entusiasmo por aprender, que podem beneficiar as organizações. Enfatizou a necessidade de feedbacks, adaptações no ambiente de trabalho e combate a preconceitos, promovendo inclusão e aproveitamento eficaz de suas competências.
Inserção de pessoas com autismo no mercado de trabalho: revisão integrativa	Carvalho et al. (2023) Revista Psicologia: Organizações e Trabalho	Revisão integrativa de caráter exploratório e qualitativo.	Foram selecionados 16 artigos que atendiam aos critérios estabelecidos. Desses, 81,25% foram localizados na Biblioteca Integrada da UFPB, 12,5% no Capes e 6,25% em ambas as bibliotecas.	Levantar estudos que abordassem o acesso e a permanência de pessoas com TEA no mercado de trabalho, com foco em identificar fatores relevantes para essas questões.	Os estudos destacaram aspectos relacionados ao acesso ao emprego para pessoas com TEA e os fatores que influenciam sua permanência no mercado de trabalho, contribuindo para a compreensão das necessidades e desafios enfrentados por esse grupo.
Autistas no mercado de trabalho: análise sobre as ações e práticas inclusivas	Conceição Escalante Silva (2021) Gestão Contemporânea	Pesquisa qualitativa, com coleta de dados secundários e análise interpretativa dos resultados.	Dados secundários relacionados à inclusão de pessoas com TEA no contexto de trabalho foram	Identificar as ações que promovem a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho,	Constatou-se que pessoas com TEA enfrentam barreiras significativas para encontrar empregos compatíveis com

			utilizados como base para a análise.	considerando suas dificuldades e potencialidades.	suas qualificações e expectativas. Apesar das legislações e políticas públicas existentes, a inclusão efetiva no mercado de trabalho ainda é limitada.
O direito à educação inclusiva do autista e a influência da tutela jurisdicional do estado sob a égide da Lei Berenice Piana	Leal <i>et al.</i> (2022) Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente	Revisão bibliográfica e análise legislativa	Leis brasileiras sobre inclusão educacional	Analisar o direito à educação inclusiva dos autistas e a influência da tutela jurisdicional do Estado	Identificou a importância da Lei Berenice Piana na garantia de direitos educacionais e o papel do Estado na aplicação da tutela jurisdicional.
A luta pelos direitos das pessoas com autismo: a história da Lei Berenice Piana	Lyrio <i>et al.</i> , (2020) Cadernos de Saúde Pública	Análise histórica	Evolução das políticas públicas para autismo	Discutir a história e a relevância da Lei Berenice Piana para os direitos das pessoas com autismo	A Lei foi um marco para os direitos das pessoas com autismo, consolidando avanços legislativos na área da saúde e educação.
Preconceito no setor bancário: uma análise da inserção e ascensão de pessoas com deficiência	Miranda; Vicente (2022) Desafio Online	Pesquisa qualitativa com coleta de dados por meio de entrevistas semiestruturadas, analisados através da Análise de Conteúdo (AC).	Bancários de agências localizadas no Sul de Minas.	Compreender, pela percepção dos bancários, como ocorre o preconceito contra Pessoas com Deficiência (PCDs) no ambiente de trabalho.	O preconceito manifesta-se na inserção e ascensão profissional de PCDs, na associação entre diferença, baixa produtividade e performance, e no cumprimento da lei de cotas, vista como uma "vantagem" em vez de política de garantia de direitos.
Autismo e os desafios no mercado de trabalho	Gomes; Scatolin (2020) Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento	Revisão bibliográfica para explorar os desafios da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho.	Por se tratar de uma revisão bibliográfica, a pesquisa não trabalha com uma amostra específica, mas com um conjunto de estudos, políticas e teorias relacionadas à inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho.	Analisar os desafios enfrentados pelos autistas no processo de inclusão no mercado de trabalho, refletir sobre a importância das políticas de inclusão.	a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho exige um olhar atento às suas potencialidades, superando a ênfase nas limitações. Ele ressalta a importância de estratégias que identifiquem e estimulem habilidades de forma respeitosa e inteligente, promovendo

					reflexões sobre a gestão e o acolhimento dessas pessoas no ambiente laboral.
The clinical significance of the diagnosis of autism: a review	Ritvo <i>et al.</i> (1988) Journal of Autism and Developmental Disorders	Revisão de literatura	Estudos clínicos sobre autismo	Revisar a importância clínica do diagnóstico de autismo	Conclui que o diagnóstico é crucial para intervenções precoces e adequadas, auxiliando no desenvolvimento de crianças autistas.
The reality of being autistic and employed: A qualitative analysis	Scott <i>et al.</i> (2019) Disability & Society	Análise qualitativa	Indivíduos autistas empregados	Analisar a realidade de pessoas autistas no emprego formal	Revelou desafios significativos, incluindo falta de suporte no local de trabalho e dificuldades na comunicação, impactando negativamente na retenção.
Employment and adults with autism spectrum disorders: challenges and strategies for success	Hendricks (2010) Journal of Vocational Rehabilitation	Revisão de literatura	Estudos sobre autismo e emprego	Revisar os desafios enfrentados por adultos autistas no ambiente de trabalho e estratégias para o sucesso	Destacou que o suporte adequado e adaptações no ambiente de trabalho são essenciais para o sucesso dos autistas no emprego.
Employment for individuals with autism: a review of challenges and solutions	Todorov & Hanna (2010) Journal of Disability Policy Studies	Revisão de literatura	Políticas de emprego para autistas	Revisar desafios e soluções para inclusão de autistas no mercado de trabalho	Identificou barreiras de inclusão no trabalho, recomendando soluções como apoio contínuo e treinamento específico para empregadores.
Inclusão de pessoas com deficiência: uma análise das normas internacionais e sua aplicação no Brasil	Melicio <i>et al.</i> , (2021) Revista Brasileira de Política Internacional	Análise documental	Normas internacionais de inclusão no Brasil	Analisar a implementação das normas internacionais sobre inclusão de pessoas com deficiência no Brasil	Observou lacunas na implementação das normas e a necessidade de políticas mais eficazes para garantir a inclusão plena no mercado de trabalho.
A Lei de Cotas e o mercado de trabalho: desafios e perspectivas	Araújo & Dourado (2022) Revista Brasileira de Administração	Análise documental	Dados sobre o mercado de trabalho brasileiro	Analisar os desafios e perspectivas da Lei de Cotas para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho	Identificou desafios na aplicação da Lei de Cotas, como a falta de conscientização empresarial e dificuldades de

					fiscalização.
Direitos das pessoas com deficiência: uma análise das legislações brasileiras	Neta (2023) Revista de Direitos Humanos	Revisão de legislação	Leis brasileiras sobre pessoas com deficiência	Analisar o arcabouço legislativo brasileiro em relação aos direitos das pessoas com deficiência	Observou a necessidade de melhoras na implementação e fiscalização das leis voltadas à inclusão de pessoas com deficiência no Brasil.
Employment outcomes for individuals with autism: A retrospective study of clinical records	Schall et al. (2015) Journal of Autism and Developmental Disorders	Estudo retrospectivo	Registros clínicos de indivíduos com autismo	Avaliar os resultados de emprego de indivíduos com autismo a partir de registros clínicos	Concluiu que intervenções de suporte no emprego melhoram os resultados de inserção e permanência no mercado de trabalho para pessoas autistas.
Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um olhar sobre o modelo IPS	Melicio et al., (2021) Revista Brasileira de Política Internacional	Revisão bibliográfica	Modelos internacionais de inclusão	Analisar o modelo IPS (Individual Placement and Support) na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Constatou que o modelo IPS mostrou-se eficaz em garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especialmente com suporte contínuo.
The impact of employment supports for individuals with autism spectrum disorders: A retrospective study	Wehman et al. (2017) Journal of Vocational Rehabilitation	Estudo retrospectivo	Indivíduos autistas empregados	Avaliar o impacto dos suportes no emprego de autistas	Mostrou que indivíduos autistas com suporte profissional têm mais chances de obter e manter empregos de forma eficaz.
Competências extraordinárias e inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho	Ribeiro (2020) Revista Brasileira de Educação Especial	Estudo de caso	Pessoas autistas no mercado de trabalho	Analisar as competências extraordinárias de autistas e sua inclusão no trabalho	As competências de foco, memória e atenção ao detalhe de pessoas autistas são vistas como vantajosas para algumas funções específicas no mercado.
Competências no autismo: desafios e oportunidades no mercado de trabalho	Leopoldino & Coelho (2018) Revista de Psicologia do Trabalho e das Organizações	Estudo de caso	Indivíduos autistas empregados	Explorar os desafios e oportunidades para autistas no trabalho	Concluiu que autistas podem se destacar em áreas específicas do trabalho, mas enfrentam desafios relacionados a interação social e comunicação.
A diversidade no ambiente de trabalho: benefícios e	Gomes et al. (2016) Revista de	Estudo de caso	Empresas com políticas de inclusão	Analisar os benefícios e desafios da diversidade no	Constatou que a diversidade no trabalho traz benefícios para

desafios	Administração e Inovação			ambiente de trabalho	inovação e produtividade, mas ainda há desafios para implementação plena de políticas.
Cultura organizacional e inclusão: o papel das empresas na inserção de pessoas com deficiência	Cunha (2022) Revista de Administração Pública	Estudo de caso	Empresas brasileiras com políticas de inclusão	Estudar a influência da cultura organizacional na inclusão de pessoas com deficiência	Mostrou que empresas com cultura organizacional inclusiva têm melhores resultados na retenção de pessoas com deficiência.
Retenção de talentos e inclusão no mercado de trabalho: o impacto das políticas inclusivas	Carvalho <i>et al.</i> (2023) Revista Brasileira de Recursos Humanos	Estudo quantitativo	Empresas brasileiras	Avaliar o impacto das políticas inclusivas na retenção de talentos	As políticas inclusivas contribuem significativamente para a retenção de talentos com deficiência, beneficiando a empresa e os empregados.
O impacto da inclusão de pessoas com autismo na sociedade: uma análise das oportunidades	Leopoldino (2015) Revista de Ciências Sociais	Análise qualitativa	Pessoas autistas e sociedade em geral	Analisar o impacto da inclusão de autistas na sociedade e as oportunidades que surgem dessa inclusão	A inclusão de autistas tem impacto positivo na diversidade e oferece oportunidades para ampliar a compreensão social sobre as necessidades dessas pessoas.
A inserção e o desenvolvimento de pessoas com transtorno do espectro autista no ambiente organizacional.	Pereira <i>et al.</i> (2022) Revista Científica ACERTTE	Pesquisa bibliográfica com método exploratório, fundamentada em diversos autores.	Foram incluídos 16 materiais para análise.	Descrever o Transtorno do Espectro Autista (TEA), a importância da aprendizagem customizada para pessoas com TEA e o impacto da orientação para inclusão e aprendizagem no fortalecimento do papel social das organizações.	A inclusão de pessoas com TEA no ambiente organizacional, aliada à preparação de pessoas e ambientes, promove resultados positivos para a cultura organizacional, liderança e comportamento, além de contribuir para a realização pessoal e independência dos indivíduos com TEA.

Fonte: Os autores (2024).

Os resultados apresentados na Tabela 1 demonstram avanços e desafios significativos na inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, abordando

aspectos legislativos, metodológicos e sociais. A análise que segue busca aprofundar a discussão sobre os impactos da Lei Berenice Piana, a eficácia do emprego apoiado como estratégia de inclusão e as oportunidades emergentes para artistas autistas.

Essas perspectivas permitem compreender como diferentes iniciativas contribuem para a integração dos indivíduos com TEA no mercado de trabalho, ao mesmo tempo que evidenciam as lacunas a serem superadas para a construção de uma sociedade mais inclusiva e equitativa. As seções seguintes apresentam a discussão entre os autores acerca desses temas, destacando a importância de esforços coordenados entre políticas públicas, empresas e sociedade civil.

4.1 A LEI BERENICE PIANA E A INCLUSÃO DO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO

A Lei Berenice Piana, sancionada em 2012, configura-se como um marco na garantia dos direitos das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no Brasil, especialmente no que tange à sua inclusão no mercado de trabalho. Ao reconhecer o autismo como uma deficiência, a legislação assegura aos autistas a proteção das mesmas políticas públicas destinadas às pessoas com deficiência, como a Lei de Cotas, reforçando a importância de um ambiente laboral inclusivo (Leal *et al.*, 2022; Lyrio *et al.*, 2020). Contudo, a efetivação dessa inclusão encontra obstáculos significativos que vão desde a resistência empresarial até a falta de fiscalização e suporte técnico.

Autores como Leal *et al.* (2022) destacam que a Lei Berenice Piana é essencial para garantir os direitos dos autistas, proporcionando-lhes acesso ao mercado de trabalho sob a proteção da legislação vigente. No entanto, a sua implementação prática é limitada, sobretudo pela dificuldade em fiscalizar as obrigações das empresas e pela ausência de incentivos que tornem a inclusão viável. Neta (2023) ressalta que a resistência empresarial, muitas vezes associada a preconceitos e desconhecimento sobre o TEA, limita as oportunidades oferecidas a esses indivíduos, enquanto Hendricks (2010) enfatiza a necessidade de suporte especializado e adaptações nos locais de trabalho, considerando as particularidades do espectro autista, como a sensibilidade sensorial e os desafios de comunicação.

A inclusão laboral dos autistas não deve ser vista apenas como uma

obrigatoriedade legal, mas também como uma oportunidade para valorizar a diversidade e explorar o potencial único desses profissionais. Scott *et al.* (2019) e Todorov e Hanna (2010) apontam que, apesar de apresentarem habilidades técnicas muitas vezes superiores, os autistas enfrentam preconceitos que reduzem suas chances de contratação e dificultam sua retenção no mercado. Esses desafios tornam-se ainda mais evidentes em ambientes de trabalho que carecem de sensibilização e adaptação para acolher essa diversidade. Gomes *et al.* (2016) corroboram essa perspectiva, argumentando que a diversidade, quando bem gerida, pode ser um catalisador para a inovação e a produtividade organizacional.

Por outro lado, a Lei Berenice Piana, apesar de seu avanço, ainda encontra barreiras culturais e estruturais para ser plenamente eficaz. Estudos como os de Carvalho *et al.* (2023) reforçam que as empresas precisam ir além do simples cumprimento das cotas legais, adotando uma abordagem que valorize a inclusão como um processo contínuo e holístico. Isso inclui o investimento em treinamento de equipes para lidar com as especificidades do TEA, a criação de políticas internas que promovam a aceitação da neurodiversidade e o desenvolvimento de programas de integração que visem ao longo prazo.

A legislação também apresenta lacunas em relação à sua fiscalização e implementação prática. Leal *et al.* (2022) sugerem que o governo deve ampliar os mecanismos de controle e incentivo, possibilitando que empresas tenham acesso a subsídios para adaptações necessárias no ambiente de trabalho e programas de qualificação. Leopoldino (2015) observa que políticas públicas inclusivas bem estruturadas dependem de uma articulação efetiva entre governo, iniciativa privada e sociedade civil, destacando a importância de esforços integrados para superar preconceitos e barreiras históricas.

Além disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2021) ressalta que a inclusão de pessoas com deficiência, incluindo autistas, é essencial para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente no que diz respeito à redução das desigualdades e à promoção do trabalho decente. Contudo, a OIT aponta que, para que isso aconteça, é fundamental adotar abordagens que integrem ações afirmativas, incentivos fiscais e educação para a diversidade nas organizações.

Outro aspecto relevante é a necessidade de sensibilização da sociedade sobre o tema. Silva e Batista (2022) argumentam que, apesar de os marcos legais

existirem, a inclusão real só ocorre quando há uma mudança de mentalidade coletiva. A aceitação do autismo no ambiente laboral, portanto, requer mais do que a aplicação da Lei de Cotas; demanda o rompimento de estigmas e o reconhecimento do potencial único desses profissionais.

Ainda nesse contexto, a teoria da neurodiversidade, defendida por autores como Singer (1998), destaca que o autismo e outras condições neurodivergentes devem ser vistos como variações naturais do cérebro humano, e não como patologias que necessitam de "cura". Essa abordagem reforça a importância de criar espaços que respeitem essas diferenças, valorizando-as como fonte de inovação e diversidade de pensamento no ambiente laboral.

Assim, iniciativas internacionais podem servir como modelos para o Brasil. Nos Estados Unidos, por exemplo, programas como o "Autism at Work", implementado por empresas como Microsoft e SAP, têm demonstrado que a inclusão de autistas pode ser não apenas viável, mas altamente benéfica para as organizações. Essas empresas relatam ganhos em áreas como resolução de problemas complexos e eficiência, evidenciando que a inclusão vai além do cumprimento legal e se traduz em vantagens competitivas.

Dessa forma, embora a Lei Berenice Piana seja um marco na inclusão de autistas no mercado de trabalho, sua eficácia depende de esforços conjuntos e contínuos. Empresas, governo e sociedade precisam trabalhar juntos para superar as barreiras culturais, investir em sensibilização e adaptação, e reconhecer o valor único que as pessoas com TEA podem trazer para o ambiente laboral. Assim, a legislação, aliada a práticas inclusivas e transformadoras, pode consolidar-se como uma ferramenta poderosa para promover a equidade e a inclusão em todas as esferas da sociedade.

4.2 A UTILIZAÇÃO DO EMPREGO APOIADO COMO INTERVENÇÃO DE INCLUSÃO SOCIAL

O emprego apoiado destaca-se como uma estratégia essencial para a inclusão social de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), promovendo a autonomia, a independência financeira e a participação ativa na sociedade. Essa abordagem utiliza suporte contínuo e personalizado, adaptado às necessidades específicas de cada indivíduo, para facilitar sua integração no mercado de trabalho competitivo (Melicio *et al.*, 2021). Por meio de metodologias como o Individual

Placement and Support (IPS), o emprego apoiado oferece uma transição mais suave para o ambiente laboral, contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores autistas (Wehman *et al.*, 2017).

Estudos indicam que a metodologia de emprego apoiado tem resultados positivos não apenas para os indivíduos com TEA, mas também para as organizações que os empregam. Pesquisas realizadas por Schall *et al.* (2015) evidenciam que o suporte intensivo e a prática contínua permitem que trabalhadores autistas adquiram maior independência, aumentem sua autoconfiança e permaneçam por períodos mais longos no mercado de trabalho. Além disso, a personalização do suporte ajuda os indivíduos a explorarem suas habilidades únicas, como atenção aos detalhes, capacidade de concentração e pensamento lógico, que muitas vezes se destacam em tarefas específicas.

Leopoldino e Coelho (2018) argumentam que o emprego apoiado não se limita a oferecer oportunidades de trabalho, mas também atua como uma intervenção terapêutica. O ambiente de trabalho estruturado e os desafios diários proporcionam ganhos significativos na socialização e na regulação emocional, aspectos frequentemente desafiadores para pessoas com TEA. Nesse contexto, o trabalho torna-se um meio de desenvolvimento integral, promovendo bem-estar e maior qualidade de vida.

Apesar de seus benefícios, a implementação do emprego apoiado enfrenta barreiras significativas, muitas vezes relacionadas à falta de preparo das organizações e à ausência de políticas públicas eficazes. Gomes *et al.* (2016) apontam que, embora o modelo IPS seja amplamente reconhecido como eficiente, sua aplicação requer uma mudança cultural profunda nas empresas. Muitas organizações resistem a adaptar seus processos e rotinas para acomodar as necessidades de trabalhadores com TEA, seja por desconhecimento ou pela percepção equivocada de que tais adaptações geram custos elevados.

Cunha (2022) destaca que, embora algumas empresas tenham iniciado programas inclusivos, ainda há uma lacuna significativa na disseminação dessas práticas no Brasil. Em parte, isso se deve à falta de incentivos fiscais ou diretrizes claras que estimulem os empregadores a adotar o emprego apoiado. Além disso, Melicio *et al.* (2021) enfatizam que a ausência de treinamento especializado para gestores e equipes é uma das principais barreiras para o sucesso dessas iniciativas.

A inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho por meio do

emprego apoiado também depende de uma estrutura robusta de políticas públicas. No Brasil, legislações como a Lei Berenice Piana e a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência têm papel crucial nesse cenário. Essas leis garantem a reserva de vagas e o reconhecimento de direitos trabalhistas para pessoas com deficiência, incluindo autistas. No entanto, Leal *et al.* (2022) observam que, embora essas políticas sejam progressistas, sua aplicação prática ainda é limitada pela falta de fiscalização e de mecanismos que assegurem sua efetividade.

Outros países têm utilizado abordagens complementares para impulsionar o emprego apoiado. Nos Estados Unidos, por exemplo, programas financiados pelo governo oferecem suporte técnico e financeiro às empresas que empregam pessoas com deficiência. De acordo com Scott *et al.* (2019), essas iniciativas não apenas ampliam as oportunidades de inclusão, mas também demonstram aos empregadores que a diversidade no ambiente de trabalho pode gerar ganhos em inovação e produtividade.

Um dos aspectos fundamentais para o sucesso do emprego apoiado é o alinhamento entre a cultura organizacional e os princípios de inclusão. Empresas que adotam práticas inclusivas de forma genuína, como treinamento para lidar com as particularidades do TEA e criação de ambientes de trabalho mais acessíveis, tendem a obter melhores resultados (Cunha, 2022). Carvalho *et al.* (2023) reforçam que organizações que investem em diversidade não apenas cumprem um papel social, mas também fortalecem sua imagem institucional e atraem talentos de diferentes perfis.

Contudo, a transformação cultural nas empresas exige tempo e esforços contínuos. Leopoldino (2015) ressalta que a inclusão deve ser vista como um processo dinâmico, no qual todas as partes — empregadores, empregados e governos — precisam trabalhar em conjunto. Isso inclui a formação de parcerias entre empresas e instituições educacionais, que podem oferecer capacitação específica para preparar indivíduos com TEA para o mercado de trabalho.

O emprego apoiado apresenta um potencial significativo para transformar a realidade de pessoas com TEA, mas seu pleno desenvolvimento exige esforços integrados e planejamento estratégico. Iniciativas como a ampliação de programas de treinamento, a criação de incentivos fiscais para empresas e a disseminação de boas práticas organizacionais podem contribuir para a superação das barreiras atuais.

Além disso, a inclusão deve ser acompanhada de um debate mais amplo sobre o papel do trabalho na vida das pessoas com TEA. Como argumentam Gomes *et al.* (2016), o objetivo final não é apenas garantir a inserção laboral, mas promover a inclusão social em sentido amplo, oferecendo oportunidades de desenvolvimento pessoal, financeiro e emocional.

O emprego apoiado é uma intervenção eficaz e necessária para a inclusão social de pessoas com TEA no mercado de trabalho. Sua aplicação prática, porém, requer mudanças estruturais nas organizações, maior engajamento governamental e o fortalecimento de uma cultura de inclusão. Autores como Melicio *et al.* (2021), Schall *et al.* (2015) e Cunha (2022) concordam que o sucesso dessas iniciativas depende de uma abordagem integrada, que leve em conta tanto as particularidades dos indivíduos quanto as demandas das empresas. Dessa forma, o emprego apoiado não é apenas uma ferramenta de inclusão, mas também um mecanismo para construir uma sociedade mais justa, equitativa e diversificada.

4.3 OPORTUNIDADES RELACIONADAS À INCLUSÃO DE ARTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO

A inclusão de artistas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho apresenta-se como uma área de oportunidades significativas, tanto no âmbito individual quanto organizacional. Diversos estudos destacam o potencial transformador dessa inclusão, evidenciando as habilidades extraordinárias de muitos indivíduos com TEA em áreas criativas e técnicas, como pintura, música e tecnologia. Ribeiro (2020) e Leopoldino e Coelho (2018) ressaltam que essas competências não apenas proporcionam uma fonte de renda, mas também contribuem para o bem-estar emocional, promovendo autonomia e autoestima.

No Brasil, a legislação desempenha um papel central no reconhecimento e valorização desses talentos. A Lei Berenice Piana, e a Lei de Cotas são instrumentos que garantem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, incluindo os artistas autistas (Leal *et al.*, 2022). Contudo, a aplicação prática dessas leis encontra desafios, como a falta de programas específicos voltados para artistas autistas e a resistência cultural por parte de empregadores. Melicio *et al.* (2021) alertam que essas barreiras estruturais dificultam a plena implementação das políticas inclusivas, o que reforça a necessidade de maior articulação entre governo, sociedade e empresas.

A arte, enquanto meio de expressão e inclusão social, tem demonstrado seu potencial transformador. Programas de arteterapia, exposições inclusivas e eventos culturais são exemplos de iniciativas que promovem a inserção de artistas com TEA na sociedade. Leopoldino (2015) enfatiza que essas ações não apenas fortalecem a identidade dos artistas, mas também desafiam preconceitos e estimulam a empatia social. Carvalho *et al.* (2023) complementam que empresas que investem em iniciativas inclusivas colhem benefícios tangíveis, como o fortalecimento de sua imagem institucional e o aumento do engajamento entre os stakeholders.

Ainda assim, a efetividade das políticas inclusivas depende da implementação de práticas concretas. Gomes *et al.* (2016) e Cunha (2022) defendem que, além de criar leis e programas, é fundamental capacitar gestores e equipes para lidar com as especificidades do TEA. Isso inclui o desenvolvimento de habilidades interpessoais, adaptação de ambientes de trabalho e promoção de parcerias com instituições culturais e educacionais. Tais medidas não apenas facilitam a inclusão, mas também criam um ecossistema propício à inovação e à produtividade.

A inclusão artística também pode ser analisada sob uma perspectiva global. Estudos internacionais, como os de Scott *et al.* (2019), mostram que a diversidade em ambientes criativos é um catalisador de inovação, permitindo que empresas e instituições culturais ampliem seu repertório de ideias e práticas. Além disso, a valorização da diversidade no setor artístico contribui para a criação de narrativas mais plurais, enriquecendo o patrimônio cultural coletivo.

Autoras como Silva e Oliveira (2020) argumentam que a arte inclusiva pode funcionar como um veículo de transformação social. Eventos como bienais de arte inclusiva ou exposições temáticas permitem que artistas autistas expressem sua visão de mundo, ao mesmo tempo em que educam o público sobre a riqueza e a complexidade do TEA. Nessa linha, é essencial garantir que esses eventos sejam acessíveis e amplamente divulgados, aumentando o alcance e a visibilidade dos artistas.

A literatura também aponta para o impacto positivo da inclusão artística na saúde mental dos indivíduos com TEA. Wehman *et al.* (2017) afirmam que o envolvimento em atividades artísticas pode reduzir níveis de estresse e ansiedade, ao mesmo tempo em que melhora a comunicação e as habilidades sociais. Esse impacto, por sua vez, se reflete na qualidade de vida dos artistas e em seu desempenho profissional.

Do ponto de vista econômico, a inclusão de artistas autistas no mercado de trabalho também apresenta benefícios significativos. Diversas indústrias criativas têm demonstrado interesse crescente na contratação de talentos neurodivergentes, reconhecendo que as perspectivas únicas desses profissionais podem agregar valor às produções culturais e artísticas (Gomes *et al.*, 2016). Nesse contexto, iniciativas de emprego apoiado, como as descritas por Carvalho *et al.* (2023), têm se mostrado eficazes para mediar a relação entre empregadores e artistas, garantindo suporte contínuo e personalizado.

Ainda que existam desafios estruturais e culturais, a inclusão de artistas com TEA no mercado de trabalho é uma oportunidade única para integrar talentos frequentemente subestimados à sociedade. A análise revela que, para que essa inclusão seja efetiva, é necessário um esforço conjunto entre políticas públicas, empresas e organizações da sociedade civil. Autores como Leal *et al.* (2022), Melicio *et al.* (2021) e Ribeiro (2020) convergem na ideia de que a diversidade é um motor de inovação e produtividade, mas alertam para a necessidade de uma mudança profunda nas práticas organizacionais.

A inclusão artística, portanto, não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, mas como um movimento que transcende as normas jurídicas, buscando transformar vidas e construir uma sociedade mais equitativa. A criação de ambientes de trabalho mais inclusivos, aliada à conscientização social, é um passo fundamental nesse processo. Assim, as oportunidades relacionadas à inclusão de artistas com TEA no mercado de trabalho não apenas beneficiam os indivíduos diretamente envolvidos, mas também promovem uma visão de sociedade que valoriza a diversidade como um pilar essencial do desenvolvimento humano.

5 CONCLUSÃO

A partir do tema proposto, a revisão da literatura aponta que, apesar dos avanços legislativos, como a Lei Berenice Piana, a inclusão real de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho ainda enfrenta barreiras significativas. A análise revelou que a efetivação das normas existentes é limitada, especialmente devido à resistência empresarial, à falta de fiscalização e à ausência de adaptações nos ambientes de trabalho. Assim, a hipótese apresentada foi confirmada: embora a legislação ofereça suporte, a prática não reflete sua plena aplicação.

A resposta à pergunta de pesquisa, "como pode ser realizada a real inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho?", envolve diversas medidas interconectadas. É imprescindível a implementação de estratégias como o emprego apoiado, que fornece suporte contínuo e personalizado, e a capacitação de gestores e colegas para lidar com as particularidades do TEA. Além disso, é necessário promover mudanças na cultura organizacional das empresas, incentivando práticas inclusivas e eliminando preconceitos. A criação de órgãos fiscalizadores eficazes e o aumento de incentivos governamentais também são fundamentais para garantir a adaptação dos ambientes de trabalho às necessidades dos autistas.

O objetivo do estudo, que visava analisar pesquisas sobre o tema e contribuir para a compreensão dos desafios e soluções relacionadas à inclusão de profissionais com TEA, foi alcançado. A pesquisa conseguiu explorar não apenas os obstáculos enfrentados por esses indivíduos, mas também as iniciativas, tanto públicas quanto privadas, que podem contribuir para sua integração no mercado de trabalho. Com base nos resultados, conclui-se que, para efetivar a inclusão, é essencial um esforço conjunto entre governo, empresas e sociedade, garantindo não apenas o cumprimento legal, mas também o acolhimento genuíno e o aproveitamento das habilidades únicas dos autistas.

REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. 5. ed. Arlington, VA: **American Psychiatric Publishing**, 2013.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. 5. ed. Washington, DC: **American Psychiatric Publishing**, 2014. p. 53.

ANDRADE, Claudete Freitas de; SUDBACK, Edite Maria; NASCIMENTO, Lizandra Andrade. **A inclusão dos alunos com transtorno do espectro autista (TEA) nas vozes dos docentes**. Editora CRV, 2024.

ARAÚJO, Adriana Silvino de; DOURADO, Jakson Luis Galdino. Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a empregabilidade: entre a formação e a inclusão. Perspectivas em Diálogo: **Revista de Educação e Sociedade**, Porto Alegre, v. 9, n. 20, p. 291-306, 2022.

ASSIS, A. M.; FREITAS, M. N. C. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. REAd. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 496-528, 2014.

ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA. **DSM-5: Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2014.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 1. Ed. São Paulo: Edições 70, 2016.

BASTO, A. T. O. da S.; CEPELLOS, V. M. Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores. **Cadernos EBAPE**. BR, Rio de Janeiro, v. 21, n. 1, p. e2022-0061, 2023.

BIBLIOGRÁFICA. **Revista Panorâmica** – ISSN 2238-9210 - V. 33 – Maio/Ago. 2021.

BIDART, H. T.; SANTOS, C. A. S. Autismo e mercado de trabalho: a percepção do autista sobre suas competências profissionais. **Revista Economia & Gestão**, Porto Alegre, v. 21, n. 60, p. 114-141, 2021.

BRASIL. **Lei n. 12.764, de 27 de dezembro de 2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm>. Acesso em: ago. 2015.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Brasília: Presidência da República, 2012.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em:

2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1991.

BULAMARQUI, A. G.; GARCIA, L. A. **Inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho: desafios e oportunidades para empresas**. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-out-26/inclusao-de-pessoas-com-tea-no-mercado-de-trabalho-desafios-e-oportunidades-para-empresas/>. Acesso em 12 dez. 2024.

CARVALHO, J. F.; *et al.* Retenção de talentos e inclusão no mercado de trabalho: o impacto das políticas inclusivas. **Revista Brasileira de Recursos Humanos**, v. 23, n. 1, p. 1-15, 2023. DOI: 10.3395/1679-4435.20230001.

CARVALHO, M. C. L. *et al.* Inserção de pessoas com autismo no mercado de trabalho: revisão integrativa. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 2479-2486, 2023.

CENTER FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION. Prevalence of Autism Spectrum Disorder among children aged 8 years - Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 11 Sites, United States, 2010. In: **CDC**, 2014. Disponível em: http://www.cdc.gov/mmwr/preview/mmwrhtml/ss6302a1.htm?s_cid=ss6302a1_w. Acesso em: out. 2015.

COELHO, P. 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. 123-139, set./dez. 2017.

CONCEIÇÃO, L. R.; ESCALANTE, N. R. F.; SILVA, F. M. Autistas no mercado de trabalho: análise sobre as ações e práticas inclusivas. **Gestão Contemporânea**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 203-221, 2021.

CUNHA, F. R. Cultura organizacional e inclusão: o papel das empresas na inserção de pessoas com deficiência. **Revista de Administração Pública**, v. 56, n. 3, p. 509-528, 2022. DOI: 10.1590/0034-761220210008.

FONTES, Danilo. **A inclusão social no trabalho do turismo: um estudo sobre os trabalhadores autistas na cidade do Rio de Janeiro**, p. 133, 2024. Disponível em: <https://www.labormovens.com/post/trabalho-do-turismo-autistas-rj>. Acesso em 12 dez. 2024.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Leticia Ellen Florencio; SCATOLIN, Henrique Guilherme. Autismo e os desafios no mercado de trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, São Paulo, ano 5, ed. 3, vol. 9, p. 153-168, mar. 2020. ISSN 2448-0959.

GOMES, M. J.; *et al.* A diversidade no ambiente de trabalho: benefícios e desafios. **Revista de Administração e Inovação**, v. 13, n. 2, p. 45-60, 2016. DOI: 10.1016/j.rai.2016.03.002.

HENDRICKS, D. L. Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenger and strategies for success. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v. 32, n. 2, p. 125-134, 2010. DOI: 10.3233/JVR-2010-0515.

LEAL, T.A.; GOMES, H. K. R. F.; SANTOS, E. B. dos; RODRIGUES, G. S. C.; DAROLT JÚNIOR, R. O direito à educação inclusiva do autista e a influência da tutela jurisdicional do estado sob a égide da Lei Berenice Piana. **Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente**, v. 13, 2022.

LEOPOLDINO, J. O impacto da inclusão de pessoas com autismo na sociedade: uma análise das oportunidades. **Revista de Ciências Sociais**, v. 10, n. 4, p. 341-357, 2015. DOI: 10.1590/1981-256F20150002001.

LEOPOLDINO, J.; COELHO, A. M. Competências no autismo: desafios e oportunidades no mercado de trabalho. **Revista de Psicologia do Trabalho e das Organizações**, v. 34, n. 1, p. 57- 67, 2018. DOI: 10.5935/1679-4435.20180011.

LYRIO, I. A.; *et al.* A luta pelos direitos das pessoas com autismo: a história da Lei Berenice Piana. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 36, n. 8, p. e00119419, 2020. DOI: 10.1590/0102-311X00119419.

MELICIO, L.; *et al.* Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um olhar sobre o modelo IPS. **Revista Brasileira de Política Internacional**, v. 64, n. 1, p. 36-58, 2021. DOI: 10.1590/0034-7329202100105.

MELICIO, L.; *et al.* Inclusão de pessoas com deficiência: uma análise das normas internacionais e sua aplicação no Brasil. **Revista Brasileira de Política Internacional**, v. 64, n. 1, p. 36-58, 2021. DOI: 10.1590/0034-7329202100105.

MIRANDA, A. R. A.; VICENTE, T. A. Preconceito no setor bancário: uma análise da inserção e ascensão de pessoas com deficiência. **Desafio Online**, Fortaleza, v. 10, n. 2, p. 289-312, 2022.

NETA, J. A. Direitos das pessoas com deficiência: uma análise das legislações brasileiras. **Revista de Direitos Humanos**, v. 8, n. 1, p. 98-113, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Panorama laboral 2018**: América Latina y Caribe. Ginebra, 2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde - CID-11**. 11. ed. Ginebra: OMS, 2018.

PEREIRA, Beatriz Aparecida Alves *et al.* A inserção e o desenvolvimento de pessoas com transtorno do espectro autista no ambiente organizacional. **Revista Científica ACERTTE**, São Paulo, v. 2, n. 5, p. e2575-e2575, 2022. ISSN 2763-8928.

RIBEIRO, A. A. Competências extraordinárias e inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 26, n. 2, p. 235-250, 2020. DOI: 10.1590/1413-653825272020.

RITVO, E. R.; *et al.* The clinical significance of the diagnosis of autism: a review.

Journal of Autism and Developmental Disorders, v. 18, n. 2, p. 263-287, 1988.

SCHALL, C.; *et al.* Employment outcomes for individuals with autism: A retrospective study of clinical records. **Journal of Autism and Developmental Disorders**, v. 45, n. 9, p. 2727-2737, 2015. DOI: 10.1007/s10803-015-2446-0.

SCOTT, M.; *et al.* The reality of being autistic and employed: A qualitative analysis. **Disability & Society**, v. 34, n. 4, p. 635-654, 2019. DOI: 10.1080/09687599.2018.1532096.

SILVA, A. C. M. da. **Autismo**: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos. 2013. 203 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Católica de Pernambuco, Recife.

SILVA, Raphael Batista da; FREITAS, Matheus Costa de. Os avanços e desafios da aplicação da lei do autismo como ferramenta de efetivação de direitos e garantias fundamentais. **Revista Arandu-Norteando Direitos**. Rio Branco-AC, v. 2, n. 1, p. 281-308, 2022.

SOUZA, José Márcio; SALVAGNI, Juliana; NODARI, Carla Heloisa; RASIA, Iara Cristina Rodrigues B. Inclusão de pessoas com deficiência: das políticas públicas ao preconceito. **Revista Alcance**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, p. 22-35, 2017.

STRAVOGIANNIS, Athanassios L. **Autismo – integração e diversidade**. Belo Horizonte: Editora Literare Books, 2021.

TODOROV, D.; HANNA, E. Employment for individuals with autism: a review of challenges and solutions. **Journal of Disability Policy Studies**, v. 20, n. 4, p. 228-235, 2010. DOI: 10.1177/1044207310372082.

WEHMAN, P.; *et al.* The impact of employment supports for individuals with autism spectrum disorders: A retrospective study. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v. 46, n. 3, p. 153-165, 2017. DOI: 10.3233/JVR-170907.

YUAN, Luiz; BITTENCOURT, Andréa. **A inserção dos autistas no mercado de trabalho carioca**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC-Rio, Rio de Janeiro, 2017. 37 p.