

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA

CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

IZABELI CAROLINE COSTA BARBOSA

KARLA GEANE ROBERTA DOS SANTOS

**INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO PARA
PESSOAS COM O TRANSTORNO DO ESPECTRO
AUTISTA (TEA)**

RECIFE/2022

IZABELI CAROLINE COSTA BARBOSA

KARLA GEANE ROBERTA DOS SANTOS

**INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO PARA
PESSOAS COM O TRANSTORNO DO ESPECTRO
AUTISTA (TEA)**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro –
UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em psicologia.

Professor Orientador: Danilo Silva

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

B238i Barbosa, Izabeli Caroline Costa
Inclusão no mercado de trabalho para pessoas com o transtorno do
espectro autista (TEA). / Izabeli Caroline Costa Barbosa, Karla Geane
Roberta dos Santos. Recife: O Autor, 2022.

26 p.

Orientador(a): Prof. Danilo Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – Unibra. Bacharelado em Psicologia, 2022.

Inclui referências.

1. Autismo. 2. Mercado de trabalho. 3. Inclusão. I. Santos, Karla Geane
Roberta dos. II. Centro Universitário Brasileiro - Unibra. III. Título.

CDU: 159.9

Dedicamos esse trabalho aos nossos pais.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente quero agradecer a Deus por ter me possibilitado a chegar até aqui, pois sem ele nada seria possível.

Aos meus pais, Maria Holanda Augusta da Silva e Ivaldo Costa Barbosa por todo apoio e acolhimento em todas as fases da minha vida. Sou quem sou porque vocês estiveram e estão sempre ao meu lado. Foi graças a todo o incentivo que recebi durante todos esses anos, que hoje posso celebrar este marco na minha vida: minha formação em psicologia. A minha grande amiga Karla Geane, quero agradecer o companheirismo e incentivos que foram de extrema importância nessa minha jornada acadêmica sempre me apoiando até aqui. Agradeço também pela disposição e orientação do nosso professor Danilo, que demonstrou ter uma enorme paciência e nunca mensurou esforços para nos ajudar. E a todas as pessoas, amigos e familiares, que de alguma forma me ajudaram acreditando em mim, eu quero deixar um agradecimento eterno. Em especial, quero dedicar essa pesquisa a todos os autistas, que buscam inserir-se na sociedade igualmente.

“Se há algum segredo de sucesso, consiste ele na habilidade de apreender o ponto de vista da outra pessoa e ver as coisas tão bem pelo ângulo dela como pelo seu”.
Henry Ford.

Izabeli Caroline

Agradeço primeiramente a Deus, sem Ele, nada seria possível.

Ao meu orientador Danilo, por sua paciência e comprometimento para nos ensinarmos.

Aos meus pais, Roberto Paulo e Maria das Dores, por estarem presentes na minha vida, me amando, me educando e me mostrando qual caminho eu deveria seguir. Aos meus irmãos Saulo Roberto e Jader Roberto, por sempre estarem ao meu lado. Ao meu amor Vandemberg José, por sua paciência e companheirismo. Aos meus amigos que acreditaram em mim. A Izabeli Caroline, por ter sido um porto seguro em toda minha jornada acadêmica, sendo fundamental na minha formação como psicóloga, sempre me incentivando, me mostrando o quão é importante uma amizade que caminhe lado a lado, foi toda minha “sala”. Em especial ao meu sobrinho Saulo Roberto, que é uma luz azul em minha vida, que me mostrou de uma forma extraordinária o seu desenvolvimento, e que todos os autistas são capazes de alcançar o mundo. Amo todos vocês.

“Só se vê bem com o coração, o essencial é invisível aos olhos.” O Pequeno Príncipe.

Karla Geane

“Conheça todas as teorias, domine
todas as técnicas, mas ao tocar uma
alma humana, seja apenas outra alma
humana.”

(Carl Jung)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1 O autismo	10
2.2 Inclusão no mercado de trabalho	13
2.3 Obstáculos enfrentados pelos autistas no âmbito organizacional	14
2.4 Como incluir autistas no mercado de trabalho	15
2.5 Contribuição da Psicologia para fortalecer e potencializar o R.H das empresas na questão da inclusão	16
3 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	17
4 RESULTADOS	17
5 DISCUSSÃO	21
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS	25

INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM O TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)

Izabeli Caroline

Karla Geane

Professor Orientador: Danilo Silva

RESUMO

O autismo é um transtorno do neurodesenvolvimento marcado por dificuldades de comunicação e interação social, assim como pela presença de comportamentos e interesses repetitivos. E encontra-se cada vez mais presente em nossa sociedade, e todos que convivem nela devem entender a importância da inclusão de pessoas com o transtorno do espectro autista, pois todos esses indivíduos têm o direito assegurado por lei, de serem incluídos no meio social, e conseqüentemente no mercado de trabalho. Porém, ainda existem dificuldades nessa inclusão e manutenção dos autistas nas organizações, mas é algo que pode ser trabalhado, através da conscientização sobre o autismo nessas organizações e da valorização do profissional. Quando limitamos alguém, afetamos o seu desenvolvimento, e com isso, o presente trabalho tem como objetivo, definir o transtorno do espectro autista (TEA), qual importância da inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho, como essa inclusão traz benefícios para os autistas e a atuação da psicologia como agente facilitador dessa inclusão nas organizações. É essencial que a preparação do indivíduo com TEA seja feita desde o ambiente escolar, para que se tenha maior autonomia, assim poderá facilitar a adaptação no ambiente organizacional. É indicado que o trabalho para pessoas com TEA deva ser direcionado de acordo com suas habilidades sociais, técnicas e vocacionais, possibilitando garantir uma maior empregabilidade e permanência no trabalho.

Palavras chaves: Autismo. Mercado de trabalho. Inclusão.

1 INTRODUÇÃO

O Autismo é um transtorno do neurodesenvolvimento marcado por dificuldades de comunicação e interação social, assim como pela presença de comportamentos e interesses repetitivos. O TEA começa na infância, continua na adolescência, idade adulta e na maioria dos casos, as condições são visíveis nos primeiros cinco anos. Há também pouca expressão social e capacidade de entender a empatia, pois a habilidade de se colocar no lugar do outro é pouco desenvolvida.

As pessoas com o transtorno do espectro autista, sempre viveu em uma situação de invisibilidade social e que poucas pessoas sabem, é que em 2012 foi constituída a Lei 12.764 onde o autista teve os seus direitos assegurados iguais aos das pessoas com deficiência. Sendo esses direitos, o de acesso a saúde, educação e mercado de trabalho. E no que diz respeito ao mercado de trabalho, essa lei facilitou muitas contratações trazendo visibilidade em um contexto preconceituoso. Apesar disso, pouco se fala especificamente sobre a profissionalização do autista no Brasil.

Atualmente o TEA é uma questão de saúde pública, diante do crescimento de casos no Brasil e no mundo. No Brasil, políticas públicas e leis estão sendo implementadas para fins de acolher essa população. Esse aumento significativo de diagnósticos evidencia a necessidade de uma rede de apoio e atendimentos psicológicos a qual, se encontra insuficiente para a população que vive em caso de carência social. De tal forma que cada indivíduo tem as suas singularidades, as pessoas com o TEA não são diferentes, uma vez que estes vivem dentro de um contexto social que se torna uma junção de influências que irão refletir diretamente no seu desenvolvimento.

As pesquisas feitas para compor esse trabalho, podem ser de grande contribuição para acadêmicos, docentes e pessoas interessadas no assunto, trazendo o sentido de proporcionar questionamentos e respostas sobre o tema e ampliar mais ainda as formulações teóricas a respeito desse assunto. Buscando respostas para esclarecer como é a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho.

O presente trabalho, que se configura uma revisão de literatura, tem como objetivo geral analisar sobre a inclusão de pessoas com transtorno espectro autista no mercado de trabalho. Objetivos específicos: definir o transtorno do espectro

autista (TEA). Qual a importância da inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho. Como a inclusão no mercado de trabalho traz benefícios para os autistas. Os Obstáculos enfrentados pelos autistas no âmbito organizacional. E a Contribuição da Psicologia para fortalecer e potencializar as empresas na questão da inclusão.

Além desta introdução, nos capítulos teóricos serão abordados os conceitos de autismo, qual a importância da inclusão no mercado de trabalho para pessoas autistas, os obstáculos enfrentados nos âmbitos organizacionais e a contribuição da psicologia.

Por fim, demonstraremos as considerações finais alcançadas através da realização do presente trabalho e apontaremos as referências usadas para sua formulação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O autismo

O termo autismo surgiu oficialmente no CID 9 (Classificação internacional de doenças), em 1975, sendo categorizado como uma psicose da infância. O autismo apresenta uma tendência que o indivíduo se aliene da realidade exterior e apresente uma concentração em si próprio, os indivíduos com o TEA, se apresentam de forma singular, porém podem ser afetados na interação social.

Silva (2013) fala que o autismo é mais comum nas pessoas do sexo masculino, e mesmo que tenha essa predisposição para o sexo masculino, o autismo tem um leque de sintomas e grau de manifestações, se tornando algo variável, podendo ser singular em cada indivíduo, fazendo necessário para o diagnóstico uma equipe multidisciplinar.

O transtorno do Espectro do Autismo (TEA) é classificado como um transtorno do neurodesenvolvimento, que traz um déficit na vida social, pessoal, acadêmica e profissional. Os indivíduos com TEA tem déficits na comunicação, como também na interação social, (BELARMINO et al., 2021), ressalta-se que cada pessoa portadora de TEA é diferente, pois o autismo pode ser comunicação verbal e não verbal, comportamentos repetitivos, padrões restritos e interesses, (MARTINS, 2012).

É possível notar traços de autismos nos bebês, pois eles apresentam um déficit no comportamento social, os bebês evitam estender os braços para os pais, se mostram indiferentes quando recebem carinho, e não demonstram expressão facial ao serem acariciados, como também pode ocorrer do bebê desenvolver e quando chegam em média um ano de idade, eles regridem, param de falar, ou responder algum estímulo que receber de alguma pessoa, e quando criança, podem apresentar um interesse por movimentos circulares, por rodas, luzes ou por movimentos que despertem algum apresentar, (TEIXEIRA, 2016).

É importante salientar que o autismo não é uma deficiência e nem uma doença, é definido como um transtorno global do desenvolvimento, para que fosse atendido melhor o interesse das pessoas autistas, foi sancionada a Lei de nº 12.764/2012, que é conhecida como Lei Berenice Piana, e para efeitos legais pessoas com TEA, são consideradas pessoas com deficiência, (SILVA E POZZETTI, 2020).

O termo usado mais frequentemente é Transtorno do Espectro autista, para se referir ao indivíduo diagnosticado com autismo. Esse diagnóstico é para indivíduos de diferentes graus de severidade, sendo esse grau ligado ao prejuízo que pode causar na qualidade de vida do sujeito com TEA, (TALARICO, PEREIRA E GOYOS, 2019).

Segundo o CID-10 (Classificação Internacional de Doenças), que é uma classificação adotada pela legislação brasileira, o autismo se enquadra nos Transtornos Globais de Desenvolvimento e são identificados pelo código F84, que contém os seguintes transtornos:

- (F84.0) Autismo infantil
- (F84.1) Autismo atípico
- (F84.2) Síndrome de Rett
- (F84.3) Transtorno Desintegrativo da infância
- (F84.4) Transtorno com Hipercinesia associada a Retardo Mental e a Movimentos Estereotipados
- (F84.5) Síndrome de Asperger
- (F84.8) Outros Transtornos Globais de Desenvolvimentos e
- (F84.9) Transtornos Globais Não Especificados do Desenvolvimento.

O TEA normalmente aparece nos primeiros anos de vida, e isso afeta a interação social. Dificultando o relacionamento com as pessoas, pois tem a privação social, a falta de comunicação e muitos têm comportamentos repetitivos e padronizados, (FERRAZ, SANTOS E SANTOS, 2020).

As pessoas com TEA, normalmente são expostas a situação de discriminação, pois muitas pessoas na sociedade tem um preconceito de como são as pessoas autistas, acreditando que são pessoas limitadas, que não conseguem ter o convívio social. E com isso, acaba afetando no acesso à educação e ao mercado de trabalho, (SILVA E POZZETTI, 2020).

Para o diagnóstico é clínico é necessária uma avaliação comportamental da criança, entrevista com os pais, e caso a criança esteja integrada da escola, é importante uma avaliação pedagógica, para que tenha um diagnóstico com assertividade, (TEIXEIRA, 2016).

O diagnóstico do autismo é feito por observação clínica. E essa a avaliação é feita por uma equipe multidisciplinar, sendo pediatras, psicólogos e psiquiatras. Esses profissionais precisam estar preparados para dar o diagnóstico, pois o autismo pode se apresentar de várias formas, sendo algo singular para cada indivíduo, (SANTANA, 2013). Algumas características comuns as pessoas com autismo que ajudam nos diagnósticos:

- Tem dificuldades em estabelecer contato com os olhos;
- Pode começar a desenvolver a linguagem, mas de modo repentino ela é completamente interrompida;
- Costuma estar fechado diante as tentativas de comunicação das outras pessoas;
- Comportamento repetitivos ou rotineiros;
- Pode se mostrar insensível aos ferimentos podendo ferir-se intencionalmente;
- Resistência a mudanças;
- Dificuldades na adaptação a alterações repentinas das rotinas;
- Dificuldades nas regras sociais.

2.2 Inclusão no mercado de trabalho

A inclusão de pessoas autista no mercado de trabalho está garantida através da LEI 12.764, sancionada em dezembro de 2012. No Art. 1 informa que pessoas com transtorno do espectro autista é considerada para efeitos legais, como pessoa com deficiência. No Art. 2º parágrafo V, fala que a inserção de pessoa com transtorno do espectro autista deve ser estimulada. E no Art. 3 mostra que é de direito a pessoas com transtorno do espectro autista, uma vida digna, a integridade física e moral, proteção contra abuso e exploração, atendimento multiprofissional, educação, e a capacitação profissional e inclusão no mercado de trabalho entre outros direitos assegurados.

Apesar das inúmeras legislações, a realidade de inclusão das pessoas autistas ainda é distante do ideal, um ponto que importante é a falta de dados oficiais sobre o autismo no Brasil, é importante a conscientização do entendimento das necessidades de pessoas autistas, (SILVA E POZZETTI, 2020).

Sabemos que pessoas com TEA pode apresentar limitações, porém se desde a infância for trabalhada a sua formação educacional, é possível preparar para o mercado de trabalho, para que diminua a dependência que se tenha dos familiares e em buscar de sua autonomia, (SANTANA, 2013).

O processo de inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho apresentam dificuldade e descontinuidades, pois alguns autistas apresentam limitações na comunicação, em comportamentos repetitivos e dificuldade na socialização com os demais funcionários da empresa, (LEOPOLDINO E COELHO, 2017).

O tratamento de pessoas autistas faz com que se tenham mais pessoas inclusas no ensino, capacitando para o mercado de trabalho. Porém essa inclusão é desafiadora para pessoas com TEA, pois existe uma dificuldade em conseguir emprego e quando se consegue uma vaga no mercado de trabalho tem a dificuldade de manter-se no emprego e conseguir uma colocação compatível a sua formação acadêmica, (TALARICO, PEREIRA E GOYOS, 2019).

A responsabilidade social das organizações deve ser através de ações comunitárias na região, estar atenta a prevenção do meio ambiente, estimular o desenvolvimento dos funcionários, o cuidado o seu capital humano, pois não é só através de cumprir obrigações legais, de impedir qualquer tipo de discriminação,

oferecendo igualdade nas oportunidades que possam surgir nas organizações, e assim através da sua ética social e com as pessoas, assim ela irá transmitir para seus funcionários sobre a importância do cuidado com o outro, (FREITAS ET AL, 2017).

2.3 Obstáculos enfrentados pelos autistas no âmbito organizacional

O trabalho é importante para construção da identidade do indivíduo, sendo considerado um ato social, que transforma sua realidade, o homem busca suas realizações, e através do trabalho ele consegue meios de atingir seus objetivos econômicos, sendo um direito assistido a todos ser integrados ao mercado de trabalho, (SILVA, (2013).

Atualmente nas organizações tem havido uma crescente exigência de inclusão de pessoas, criando uma nova ótica sobre a importância da inclusão, dos direitos e deveres dos indivíduos, do direito a igualdade e equidade, porém se faz necessário que as empresas tenham novas posturas sobre sua missão e valores, para que não atendam apenas o mercado de trabalho, mas também a sociedade, (FREITAS ET AL, 2017).

A dificuldade no processo de inclusão pode estar relacionada a diversos fatores, que é no desenvolvimento do indivíduo, a não acesso à educação e a terapias, família com baixa renda quando não tem acesso ao tratamento adequado, e ainda que o indivíduo autista receba todo tratamento adequado, ele pode não desenvolver a ponto de atuar no mercado de trabalho. (LEOPOLDINO E COELHO, 2017).

É notável que a inclusão de pessoas nas organizações traga consigo desafios às empresas, é necessário desenvolver um plano de ação competente, pois a falta de preparo dificulta essa inclusão, é necessário um ambiente adaptado, um cargo compatível com a habilidade da pessoa, isso pode ser feito através do recrutamento e seleção, a organização tendo profissionais capacitados para fazer essa seleção e relocar aos locais ideais dentro da organização, (FREITAS ET AL, 2017).

A inclusão de pessoas autistas apresentam dificuldades e descontinuidades no âmbito organizacional, pois a realidade apresenta o preconceito e desconhecimento quanto ao autismo, isso é refletido nas organizações, pois as pessoas autistas normalmente tem dificuldade de comunicação, e quando no

ambiente de trabalho não existe um suporte adequado, dificulta na adaptação do empregado autista, pois eles podem sofrer discriminações, perseguições e não receber o incentivo adequado do empregador, tornando inviável a atuação do autista no mercado de trabalho, (TALARICO, PEREIRA E GOYOS, 2019).

O preconceito por parte da organização dificulta a aceitação dos autistas no mercado de trabalho, pois muitos têm uma percepção negativa sobre o autismo, que a contratação pode gerar custos a organização e não benefícios, fazendo com que as ofertas de trabalho sejam cada vez mais reduzidas e de baixa qualidade, fazendo com que se tenha cada vez menos pessoas autistas contratadas nas organizações, (LEOPOLDINO E COELHO, 2017).

A falta de capacitação técnica também é um fator importante que restringe o acesso às profissões que precisam de uma maior capacitação e qualificação. (LEOPOLDINO E COELHO, 2017). Esse cenário é um reflexo de um contexto histórico, no qual as pessoas quando não se encaixavam dentro de um padrão eram excluídas pela sociedade, muitos consideravam sem direitos e deveres, (FREITAS ET AL, 2017).

2.4. Como incluir autistas no mercado de trabalho.

A inclusão no mercado de trabalho pode ser feita de diversas formas, que é a preparação do profissional, no incentivo da contratação por parte de políticas públicas, para que as contratações sejam feitas por parte de empresas públicas e privadas, na conscientização dos funcionários sobre a importância da inclusão social dos autistas, e de profissionais preparados para ajudar na inclusão de adaptação no âmbito organizacional, (TALARICO, PEREIRA E GOYOS, 2019).

Adoção de políticas públicas para facilitar o ingresso de pessoas autistas no mercado de trabalho, é uma tendência no mundo, devido à elevada quantidade de pessoas com TEA, (LEOPOLDINO E COELHO, 2017).

Outros fatores importantes na inclusão de pessoas autistas no âmbito organizacional é ensino profissionalizante inclusivo, um preparo vocacional individualizado e o incentivo de estágios e ao primeiro emprego, (LEOPOLDINO E COELHO, 2017).

Existem pontos positivos para organização na contratação de pessoas autistas, pois eles têm uma maior facilidade de trabalhar com atividades que o

processo seja padronizado e rotineiros, e de seguir regras, conseqüentemente costumam apresentar uma menor taxa de atraso no trabalho, tem uma boa memorização, são organizados, costumam apresentar tarefas, e costumam apresentar habilidades e maior conhecimento em determinadas áreas, (LEOPOLDINO E COELHO, 2017).

Para que se tenha sucesso na contratação de pessoas autistas, é necessário que a organização trabalhe em conjunto, que busquem parcerias com organizações que cuidem da formação e contratação de pessoas, pois a depender do nível do autismo o indivíduo pode precisar de um maior apoio na adaptação à organização, (FERRAZ, SANTOS E SANTOS, 2020).

É importante que os colaboradores das organizações recebam treinamentos para conscientizar sobre a importância da inclusão das pessoas autistas no mercado de trabalho, pois o autista pode se preparar desde a infância, fazer cursos, mas se não tiver pessoas empáticas e preparadas para interagir com eles, dificulta na manutenção nas organizações, (FERRAZ, SANTOS E SANTOS, 2020).

2.5 Contribuição da Psicologia para fortalecer e potencializar as empresas na questão da inclusão.

É importante implementações de programas de conscientização diante das necessidades organizacionais e no manejo das equipes na inclusão da pessoa com espectro autista. Uma vez que, a empresa diante dessas conscientizações, conhecendo as características e as necessidades dos autistas, poderão trabalhar melhor no desenvolvimento das suas habilidades e acima de tudo, respeitando os limites, além de amenizar as dificuldades, (LEOPOLDINO, 2015).

Há inúmeras possibilidades de atuação e contribuição da psicologia nas organizações visando o compromisso ético com o desenvolvimento humano e sua inclusão social, através da promoção de saúde e a garantia da qualidade de vida, (CAMARGO, 2014).

O psicólogo pode atuar como facilitador dessa inclusão no mundo organizacional, promovendo integrações justas no ambiente de trabalho por meio de atividades de acolhimento, acompanhamentos, treinamentos promovendo uma integração adequada e suporte nesse ambiente para assim, diminuir as dificuldades

relacionadas a esse meio e dando uma boa qualidade trabalhista a essa pessoa com TEA, (CAMARGO,2014).

É evidente esse cenário excludente nas organizações no processo de inclusão e capacitação dos próprios colaboradores sobre o assunto. Pois sem essa conscientização do que seja o autismo na empresa, cresce mais ainda o preconceito e a discriminação com a chegada desses profissionais. O Tabu social precisa ser quebrado visando um quadro de diversidades entre os colaboradores e com incentivos ao apoio com as pessoas com o espectro autista, (LEOPOLDINO, 2015).

3 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

O presente trabalho foi construído através de revisão de literatura, para o estudo foi utilizado à base de dados: Google acadêmico e scielo, e para realização da pesquisa foram utilizadas as palavras-chave, autismo, mercado de trabalho, inclusão social. Nessa pesquisa foram utilizados artigos no período dos últimos dez anos, como critério as buscas foram dos artigos na língua portuguesa, sendo excluídos artigos que apresentasse duplicada, ou que o tema não contemplasse o objetivo proposto. Após a busca realizada foram selecionados vinte e dois artigos, sendo excluídos quatro e contemplados dezoito artigos.

Pois para a sua composição foi feito o uso de materiais bibliográficos, tais como: artigos e livros, a fim de que pudessem facilitar e contribuir para construção e compreensão dos leitores, sobre o assunto o transtorno espeto autista (TEA) e a importância da inclusão no mercado de trabalho para pessoas autistas.

4 RESULTADOS

O conteúdo abaixo, trata-se de materiais retirados de artigos e livros, que se mostraram mais pertinentes para a construção das discussões.

Autor	Ano	Título	Objetivo	Resultados	Consideração Final
TALARICO, PEREIRA E GOYOS	2019	A inclusão no mercado de trabalho de adultos com transtorno do espectro do autismo: uma revisão bibliográfica.	Identificar as dificuldades enfrentadas por pessoas autistas, em se integrar nas organizações .	As pessoas autistas normalmente têm dificuldade de comunicação, e quando no ambiente de trabalho não existe um suporte adequado, dificulta na adaptação do empregado autista, pois eles podem sofrer discriminações , perseguições e não receber o incentivo adequado do empregador	De acordo com a pesquisa, fica evidente que os autistas em sua grande maioria, tem dificuldade em se comunicar e interagir com outras pessoas, e que precisam receber suporte adequado nas organizações.
SILVA, J. R. S.; POZZETTI, V. C.	2020	O direito ao trabalho aos portadores do Transtorno do Espectro Autista.	Identificar os desafios sociais que a pessoa com autismo enfrenta para ter acesso digno ao mercado de trabalho. E como o Direito pode assegurar os seus direitos básicos.	Os resultados mostram que mesmo com as leis de proteção ainda é crítica a realidade do autismo no Brasil. E um ponto relevante para a melhoria dessa proteção seria a melhor implementação de políticas públicas sobre as pessoas com TEA.	De acordo com a pesquisa, a inclusão no mercado de trabalho para pessoas com o Espectro Autista está longe da realidade de ser inclusivo, pois falta sensibilidade e interesse por parte de as organizações saber sobre o TEA. Com isso, podemos concluir que o brasil necessita de políticas públicas para estimular a

					inserção das pessoas com autismo no mercado de trabalho e proteger os seus direitos básicos.
LEOPOLDIN O,C.B.; COELHO, P. F. C	2017	O progresso de inclusão de autistas no mercado de trabalho.	Identificar as políticas públicas e o processo inclusivo de pessoas com TEA, além das inúmeras dificuldades e oportunidades no mercado de trabalho.	A pessoas com TEA enfrentam muitas barreiras para atuar no mercado de trabalho por conta das inúmeras restrições inerentes ao autismo. E com isso, deve-se ter uma preparação maior para acolher e estimular essa preparação de autistas para a atuação profissional.	Conclui-se que, é necessário explorar mais as potencialidades das pessoas com TEA e essa inclusão pode ser uma boa oportunidade para todos. De forma justa e estimulando mais ainda essas contratações no mercado de trabalho de forma igualitária.
LEOPOLDIN O,C.B.	2015	Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa para os brasileiros.	Abordar sobre as questões de inclusão dos autistas apresentando novas perspectivas e construções de políticas públicas.	O artigo traz as faltas de incentivos e políticas públicas como principais fontes prejudiciais na inserção e adaptações da pessoa com autismo no contexto organizacional.	Faz-se necessário implementações de fontes de inclusão para melhor desenvolver as pessoas com autismo e pra que isso aconteça, é preciso construções de políticas de incentivos no meio trabalhista.
BECHER, K.	2019	Deficiência,	Analisar	O artigo	Conforme o

L.		Emprego e Salário no Mercado de Trabalho brasileiro.	como é o sistema de remuneração e a desigualdade salarial das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho.	mostra as desigualdades em relação ao pagamento de salários das pessoas com necessidades especiais que recebe menos, comparados as pessoas que não possui essas deficiência.	artigo, existe uma desvantagem salarial em relação as pessoas com deficiência mesmo tendo direitos assegurados por Lei. É necessário mais fiscalizações nas empresas para fins de combater essa desigualdade, pois todos tem o direito de ter direito.
FERRAZ, A. R.; SANTOS, S. A. G.; SANTOS, R. M	2020	Análise sobre aspectos relevantes no processo da inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho	A importância do treinamento para todos os profissionais da organização.	É importante que os colaboradores das organizações recebam treinamentos para conscientizar sobre a importância da inclusão das pessoas autistas no mercado de trabalho	Conforme o resultado, fica evidente que a contratação de pessoas autistas, é benéfica não apenas para os contratados, como também para as organizações, pois eles recebem pessoas comprometidas na organização.
SANTANA, R. R	2013	A inclusão do portador do transtorno espectro autista no mercado de trabalho: um estudo na Fundação	Analisar as potencialidades das pessoas com o transtorno do espectro autista para inserção no mercado de trabalho.	O artigo fala sobre os conceitos de autismo e tudo que engloba esse transtorno. E como a fundação Casa da Esperança trabalha capacitando as pessoas TEA	Diante do que foi posto no artigo, é de extrema importância mais centros de apoio para fazer capacitação e treinamentos adequados para as pessoas com o espectro autista

		Casa da Esperança		e profissionalizando esses indivíduos visando a inclusão para o mercado de trabalho.	desenvolver as suas potencialidades para fins de ser inclusos diminuindo os obstáculos enfrentados pelos autistas no âmbito organizacional.
CAMARGO, M.L	2014	O papel da psicologia organizacional e do trabalho no enfrentamento dos desafios à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Conscientização sobre o papel do psicólogo organizacional mediante as situações de inclusão de pessoas com deficiência.	O artigo mostra a visão sobre o papel do psicólogo nas empresas como agente facilitador no acolhimento das pessoas com deficiências, promovendo integrações justas e que facilitem para a qualidade de vida nesse âmbito organizacional.	Conforme os resultados, podemos ver a importância de uma visibilidade mediante ao tema a respeito da inclusão e como essa facilitação de entendendo ao público pode ajudar a melhor acolher essa população que está se inserindo cada dia mais no mercado de trabalho.

5 DISCUSSÃO

Mediante as análises bibliográficas compreendemos a riqueza dos relatos a respeito da inclusão e as dificuldades dessa inserção da pessoa com autismo no mercado de trabalho.

A inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho no Brasil, ainda é um tema pouco discutido, que traz consigo receio por parte das empresas e dos funcionários, que por mais que as pessoas com TEA tenha potencial para o trabalho,

os gestores ainda criam barreiras para explorar esses funcionários, (TALARICO, PEREIRA E GOYOS, 2019).

Essa inclusão está longe de ser uma realidade. A falta de visibilidade e conscientização por parte das empresas, faz com que o assunto não seja abordado e conseqüentemente, deixando mais ainda a pessoa com Transtorno Espectro Autista distante do mundo organizacional, (SILVA E POZZETTI, 2020).

É necessário explorar mais as potencialidades de forma justa estimulando as pessoas com TEA, e assim, ir desconstruindo esse tabu social que acolhe esse indivíduo na fase da infância, mas na vida adulta, a sociedade não se encontra preparada para acolher e entender que as pessoas precisam ser inseridas no mercado de trabalho e ter uma vida estável profissionalmente independente das suas limitações, (LEOPOLDINO E COELHO, 2017).

A lei de nº 13.146, no capítulo VI, Art. 34, assegura a pessoa com deficiência a ter direito trabalhistas, e que seja aceito, em um ambiente acessível e incluso, tendo oportunidade igual aos demais, em condições justas e favorável (BRASIL, 2015). Mesmo também com a Lei 12.764/2012 estabelecida para facilitar a inserção de pessoas autistas no mercado de trabalho, fazendo da admissão desses indivíduos uma obrigação legal. Os resultados das pesquisas mostram a falta de estruturas de implementação da inclusão e a preparação de pessoas com TEA para o mercado de trabalho, e da contratação das empresas, (BRASIL,2012).

Mesmo com a Lei de proteção existe diferença de remuneração, já que pessoas com deficiência são discriminadas através de salários inferiores, pois existem empresas que contratam pessoas com deficiência com baixa remuneração, independente da produtividade do trabalhador. As políticas públicas de proteção dos direitos das pessoas com necessidades especiais precisam estar muito mais ativas assegurando juntamente com a lei trabalhista que essas empresas que não fazem esses cumprimentos serem devidamente punidas e assim, podendo trazer uma igualdade salarial entre os colaboradores das empresas, (BECHER, 2019).

Essas faltas de incentivos e políticas públicas são prejudiciais nas adaptações nas empresas, por isso a implementação de fontes de inclusão no âmbito trabalhista faz com que a empresa que esteja contratando essas pessoas com autismo, tenha um ambiente melhor para desenvolver desses indivíduos, pois é a empresa que se adapta e facilita o dia a dia das pessoas com TEA, (LEOPOLDINO, 2015).

O preconceito entre os empregadores e a ausência de qualificações das pessoas com autismo são fatores que influenciam esse descaso com a inclusão. E a falta de atuação dos agentes públicos na imposição no cumprimento da Lei, faz com que não exista muitos incentivos em relação as contratações, (LEOPOLDINO E COELHO, 2017). As pessoas com autismo relatam as dificuldades em conseguir emprego e principalmente em permanecer. Muitos alegam as questões de que mesmo qualificados e com uma boa formação não conseguem ser colocados em uma posição compatível a sua formação, (LEOPOLDINO,2015).

O processo de recrutamento e seleção em si já é complexo e difícil. E quando se trata de um processo referente as pessoas com necessidades especiais, sejam elas autistas ou não, acaba se tornando ainda mais complexo. Por isso é preciso profissionais capacitados e com mais entendimento sobre o assunto inclusivo independente de qual seja, já que temos uma sociedade bastante preconceituosa. O psicólogo tem um papel facilitador muito importante nessas organizações, trabalhando com o enfrentamento nessa falta de inclusão e trazendo mais conscientização do que é o autismo e fazer um melhor entendimento nesta ponte de empresa e funcionário para melhor contribuir em uma integração justa e trazendo mais qualidade de vida para as pessoas com TEA no contexto organizacional, (CAMARGO, 2014).

Mesmo com as limitações deve-se aprimorar as habilidades para que as pessoas com autismo busquem ter autonomia e ter independência na adulta, desfrutando dos seus direitos concedidos por Lei. E sendo acompanhados por profissionais capacitados como agentes de facilitador nesse processo de inclusivo, (SANTANA,2013).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tudo que foi apresentado no artigo, pode-se perceber a importância da inclusão de pessoas autistas em organizações trabalhistas, pois essas contratações trazem benefícios para as pessoas autistas, fazendo com que se sintam pertencentes na sociedade e tenham uma maior qualidade de vida.

As organizações também são beneficiadas nessa contratação, pois elas têm incentivos do governo, funcionários dedicados, disciplinados e comprometidos, na

função a qual lhe for dada. O processo de adaptação das organizações é de extrema importância, como também a conscientização dos funcionários, na receptividade e aceitação das pessoas autistas.

O trabalho torna-se importantes as pessoas que se interessam pelo tema abordado, e que queira ampliar sua busca pela inclusão de pessoas autistas na sociedade, para que tenhamos cada vez mais pessoas conscientes e empresas capacitadas em receber os autistas.

Conclui-se que, para uma integração e inclusão da pessoa com autismo no meio profissional será necessário um trabalho com o objetivo de conscientizar a população, a como lidar com essas pessoas especiais, e assim acabar com o preconceito, buscando consolidar a dignidade decorrente da condição de ser humano. Por isso, faz-se necessário abordar mais sobre a temática de inclusões de pessoas autistas no mercado de trabalho, pois esse tema não vem sendo falado em pesquisas, principalmente na área da Psicologia. E diante disso, tornar-se mais relevante o tema e trabalhar mais a visibilidade do assunto.

REFERÊNCIAS

AMA- Associação de Amigos do Autismo. Disponível em: <<http://www.ama.org.br/site/en/diagnostico.html>> Acesso em 14/10/2022.

BECHER, K. L. Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho brasileiro. **Estud Econ.**, São Paulo. v. 49 n. 1, p 39-64, março de 2019.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão. Estatuto da Pessoa com deficiência.** Congresso Nacional, Brasília, julho 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 do Autista.** Congresso Nacional, Brasília, 2012.

CAMARGO, M. L. **O papel da psicologia organizacional e do trabalho no enfrentamento dos desafios à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p.201-202, 2014.

FREITAS, C. M. L. et al. A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma reflexão à luz da responsabilidade social empresarial. **E&G Economia e Gestão.** Belo Horizonte. V. 17, n. 48, p. 98-118. setembro – dezembro, 2017

FERRAZ, A. R.; SANTOS, S. A. G.; SANTOS, R. M. **Análise sobre aspectos relevantes no processo da inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho.** 9º Jornada Científica e Tecnológica da Fatec de Botucatu. São Paulo, novembro de 2020.

LEOPOLDINO, C. B.; COELHO, P. F. C. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **E&G Economia e Gestão.** Belo Horizonte. V. 17, n. 48, p. 141-156. setembro – dezembro, 2017.

LEOPOLDINO, C. B. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa para os brasileiros. **Gestão e Sociedade**, v.9, n.22, p.853-868. 2015.

MARTINS, C. P. **Face a face com o autismo será a inclusão um mito ou uma realidade?** Dissertação de mestrado para obtenção de mestre em ciências da educação. Escola superior de educação João de Deus. Junho, 2012.

SANTANA, R. R. **A inclusão do portador do Transtorno Espectro Autista no mercado de trabalho – Um estudo na fundação casa da esperança.** Monografia para obtenção de título de bacharel em administração. Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2013.

SILVA, A. C. M. **Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos.** Dissertação para obtenção de título mestre em direito. Recife, 2013.

SILVA, J. R. S.; POZZETTI, V. C. **O direito ao trabalho aos portadores do Transtorno do Espectro Autista – TEA.** Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania. Vol. 6, nº 7, p. 4418-23. Curitiba, 2020.

TALARICO, M. V. T. S.; PERREIRA, A. C. S.; GOYOS, A. C. N. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com transtorno do espectro do autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial.** V. 32, p. 1-19. 2019

TEIXEIRA, G. Manual do autismo. **Editores Best Seller Ltda.** 1º Ed. Rio de Janeiro. 2016.