

**ÁREA TEMÁTICA  
ESTUDOS ORGANIZACIONAIS – ESORG**

**A INCLUSÃO DO PORTADOR DO TRANSTORNO ESPECTRO AUTISTA NO  
MERCADO DE TRABALHO**

## **RESUMO**

A ascensão de autistas ao mercado de trabalho ainda é uma prerrogativa pouco instaurada, parte disso vem da dificuldade de compreensão do espectro devido se tratar de um cérebro neurodiverso e uma grande parte do preconceito societal sobre o que é desconhecido. Não obstante estes são paradigmas que tem deixado milhões de autistas impossibilitados de desenvolver e de nos mostrar suas potencialidades. Este estudo teve por objetivo analisar os procedimentos e índices de inclusão de Pessoas com do transtorno espectro autista no mercado. Contudo adotou-se abordagem qualitativa de pesquisa na forma de revisão de literatura. Encontrou-se que apenas 20% de autistas estão no mercado de trabalho e de que estes geralmente ocupam cargos na área de tecnologia ou de formações que trabalhem com lógica. Entende-se, por fim que se deve repensar o processo de inclusão do deficiente no mercado de trabalho, aja vista que incluir não é apenas colocar. Acredita-se que é relevante que aconteça a inclusão cada vez mais, nas instituições e organizações, e que sejam garantidos como seus direitos, pois compreende-se que o trabalho é fundamental para o desenvolvimento humano, inclusive uma ferramenta de inclusão social.

**Palavra chaves:** Autista. Mercado de trabalho. Inclusão

## **ABSTRACT**

The rise of autistic people to the job market is still a prerogative little established, part of this comes from the difficulty of understanding the spectrum because it is a neurodiverse brain and a large part of societal prejudice about what is unknown. However, these are paradigms that have left millions of autistic people unable to develop and show us their potential. This study aimed to analyze the procedures and rates of inclusion of people with autism spectrum disorder in the market. However, a qualitative research approach was adopted in the form of a literature review. It was found that only 20% of autistic people are in the job market and that they usually occupy positions in the area of technology or training that work with logic. Finally, it is understood that the process of inclusion of the disabled in the labor market must be rethought, considering that including is not just placing. It is believed that it is relevant that inclusion happens more and more, in institutions and organizations, and that they are guaranteed as their rights, since it is understood that work is fundamental for human development, including a tool for social inclusion.

**Keywords:** Autistic. Labor market. Inclusion

## INTRODUÇÃO

Incluir e contratar pessoas com deficiência, ainda é um adendo que necessita de aperfeiçoamento e prática no Brasil, visto que o país registra menos de 5 % de trabalhadores desta categoria em situação de empregados (IBGE, 2010). As empresas que apresentam seriedade e responsabilidade social, devem estar atentas aos compromissos de sua política de desenvolvimento. Um destes, diz respeito a inclusão e contratação das pessoas com deficiência (PCDs).

Empresas e ambientes que investem em estrutura, capacitação, recrutamento, seleção, contratação e acompanhamento de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, corroboram para um melhor aproveitamento do processo de inclusão (LEOPOLDINO e COELHO, 2017). Esta contribuição ocorre, tanto no que tange a oportunidade de perceber o desenvolvimento das habilidades e capacidades deste profissional, quanto em proporcionar um ambiente corporativo mais inclusivo.

De acordo com Monteiro et al (2011), a inclusão de PCDs é uma oportunidade para conduzir políticas de promoção e respeito à diversidade no ambiente de trabalho. Apesar da necessidade de aprimoramento na inclusão, a absorção PCDs, está presente em vários segmentos do mercado, como bancos, supermercados, recursos humanos e administração de empresas e ocorre tanto no público quanto no privado, o que torna imprescindíveis linguagens e estruturas acessíveis.

A lei brasileira de cotas, número 8.312 de 1991, estabelece que as empresas com mais de 100 funcionários incluam entre seus colaboradores pessoas com deficiência - PCDs (BRASIL, 1996). Esse ganho amenizou o histórico de exclusão, incluindo a maioria dos trabalhadores PCDs que hoje ocupam o mercado de trabalho. Ainda assim esta ocupação se dá de maneira enviesada, sem que se estabeleça estruturas, ambientes e capacitação humana para a inclusão real destas pessoas, respeitando suas particularidades e singularidades. Logo é extremamente necessário debates que promovam a discussão em torno de que a inclusão seja promovida em espaços assertivos e por pessoas que pensem de forma inclusiva.

Esta pesquisa visa investigar como ocorrem a inclusão de pessoas com Transtorno Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho. O TEA é uma neurodiversidade caracterizada pelo prejuízo na interação social, comunicação e comportamento (MELICIO e VENDRAMETTO, 2021). Existem muitas variações deste transtorno e portando diversos tipos de comprometimentos, que também precisam ser considerados e permearão todo o processo reflexivo discursivo deste trabalho.

De acordo com Autismo e Realidade (2020), cerca de 80% das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) estão fora do mercado de trabalho. Só no Brasil, esse número pode chegar a 1,4 milhão. O blog ressalta ainda o trabalho da ong dinamarquesa Specialisterne, que possuem sede na cidade de São Paulo que promove a formação, capacitação e inclusão de pessoas com autismo em organizações e que tem por objetivo tornar, autistas economicamente ativos. Ciente da importância do trabalho realizado pela Specialisterne, estar-se-á detalhando-o no campo referencial teórico deste trabalho.

Segundo escreveu Rocha (2019), com base nas informações do instituto brasileiro de estatísticas, a estimativa é de que existam 70 milhões de pessoas com autismo no mundo, sendo que dois milhões delas estão no Brasil. Destes 2 milhões, 85% dos adultos com autismo estão desempregados; 70% dos autistas sofrem com depressão e ansiedade. Neste sentido cabe refletir o por que uma quantidade tão expressiva de pessoas com diversos potenciais não faz parte das políticas inclusivas das nossas empresas e instituições.

Sabe-se, que além de ser parte da política de desenvolvimento social de empresas a inclusão social é arbitrada por lei que prevê uma porcentagem de empregabilidade para PCDs em seu quadro funcional. A lei nº 8.213/91, de contratação de Deficientes nas Empresas, prevê em seu Art. 93 – que a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 2011).

Embora haja saltos importantes em relação a inclusão de pessoas com deficiência como parte da responsabilidade social de empresas, e da legislação que obriga a contratação parte PCDs, algumas reflexões tornam-se necessárias frente ao grande número de pessoas nesta condição, que estão fora destas conquistas.

Há uma tendência entre os gestores e recrutadores em preferirem contratar pessoas com deficiências que exigem menor esforço de adaptação e preparo da empresa. Muitos surdos, por exemplo, deixam de ser contratados, já que isso exigiria um esforço maior por conta de terem a Língua Brasileira de Sinais - Libras como primeira língua, ao invés do português. A mesma situação ocorre para autistas, aja vista que a deficiência destes ocorre de maneira ainda mais subjetiva, o que dificulta ainda mais a eficácia de promover um ambiente adequado.

A legislação em torno do tema possui 26 anos de existência, ainda que tenhamos um número relevante de PCDs inclusos no mercado, quando afunilamos a discussão para os que apresentam deficiências de cunho intelectual, vê-se, uma expressividade na existência de indivíduos, ainda fora do mercado de trabalho, o que denota a necessidade de adotar políticas públicas e administrativas eficazes em ações inclusivas.

Neste contexto, tem-se como problemática o seguinte questionamento: Quais os procedimentos e índices de inclusão de portadores do transtorno espectro autista no mercado de trabalho? Com intuito de alcançar resposta a tal problemática foi traçado como objetivo geral: analisar os procedimentos e índices de inclusão de Pessoas com do transtorno espectro autista no mercado.

Esta pesquisa encontra espaço no eixo temático que aborda os processos de inovação como forma de romper paradigmas nas organizações contemporâneas e que possuem um compromisso com a geração futura. A inclusão de indivíduos com transtorno espectro autista – TEA, no quadro funcional é uma resposta social que rompe com paradigmas de preconceito e incapacidade, uma resposta desafiadora e necessária, sendo este um grupo expressivo em população e habilidades laborais a serem lapidadas.

## **METODOLOGIA**

A pesquisa no que se refere a tipologia é descritiva de abordagem qualitativa realizada através da pesquisa bibliográfica. Segundo Silva (2009), a pesquisa descritiva descreve as características de fenômeno estudado e pode estabelecer relações entre variáveis, sendo a forma mais comum de apresentação, o levantamento, em geral realizado mediante questionário ou observação sistemática, que oferece uma descrição da situação no momento da pesquisa.

O aspecto qualitativo, irá captar os dados mais subjetivos permitindo uma ampliação da realidade que circunscreve os questionamentos aqui pautados. Pretende-se qualificar o objeto pesquisado à medida que levar-se-á em consideração o modo de vida, sua realidade social e laboral e cultura, buscando os sentidos dos

sujeitos a serem pesquisados. Observa-se, ainda, que há uma interdependência entre o sujeito do conhecimento e o seu objeto de estudo (CALIL; ARRUDA, 2004).

A abordagem qualitativa possui características básicas que configuram este tipo de estudo, tais como: ambiente natural como sua fonte direta de dados e o pesquisador como seu principal instrumento; as informações geradas são predominantemente descritivas; o processo do estudo é maior do que o produto de dados; o “significado” que as pessoas dão às coisas e à sua vida são focos de atenção especial; as análises dos dados tendem a seguir um processo indutivo (BOGDAN; BIKLEN, 1982).

Entende-se por pesquisa bibliográfica a revisão da literatura sobre as principais teorias que norteiam o trabalho científico. Essa revisão é o que chamamos de levantamento bibliográfico ou revisão bibliográfica, a qual pode ser realizada em livros, periódicos, artigo de jornais, sites da Internet entre outras fontes.

Segundo Treinta et al (2014), a pesquisa bibliográfica, é um dos problemas mais sérios a serem equacionados. Existe uma vasta disponibilidade dos bancos de dados bibliográficos e da profusão de artigos científicos. Os autos ressaltam que o pesquisador precisa estabelecer uma estratégia de pesquisa que facilite a identificação dos principais trabalhos em meio a uma quantidade grande de possibilidades que permeiam a produção científica mundial e garanta a capacidade de estabelecer as fronteiras do conhecimento advindo dos achados científicos.

A codificação se fará mediante a análise da transcrição dos dados obtidos por meio das da literatura analisadas, nos quais se fará leitura linha a linha, para realizar o processo que Bardin (2006) elencou como extração de unidades de contexto, posteriormente será feita a seleção das unidades de sentido, por fim, a tematização das unidades, no intuito de observar e retirar do conteúdo temas relacionados ao fenômeno estudado, Estes temas serão separados por categorias primárias, secundárias e até terciárias, caso necessário. As categorias serão descritas uma a uma, e posteriormente interpretadas pelo pesquisador. Moraes (1999), observou que esta é parte principal da fase de análise, visto que o pesquisador precisará ter habilidades de aprofundamento e debate sobre o fenômeno abordado.

A pesquisa qualitativa exige critérios rigorosos de análise, irá se utilizar da técnica de análise de conteúdo, que requer investimento de tempo, rigorosidade de análise e fidedignidade aos dados. Este tipo de método é utilizado para descrever e interpretar o conteúdo de toda classe de documentos e texto (MORAES, 1999).

Segundo o que observa Bardin (2006) a análise de conteúdo consiste em uma leitura profunda de cada uma das respostas, onde codificando-se cada uma obtém-se uma ideia sobre o todo. A técnica prevê a criação de categorias temáticas a partir do registro de contexto retirado de material textual. Ao final se espera uma codificação expressiva da realidade inerente a amostragem.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

### **ORGANIZAÇÕES**

Quando se fala em organização, a ideia burocrática e sistemática ainda é a que permeia nossas reflexões em primeira instância. Apesar de estas serem expressões presentes nos processos organizacionais, é preciso pensar as organizações como ambientes que servem a algo ou alguém e existem para suprir diversos tipos de necessidades, sejam elas internas ou externas. Guedes (2008), afirma que, as organizações atendem necessidades e desejos de uma sociedade ou de um mercado.

Sob uma ótica estruturalista Etzioni (1989), argumentou que a organização é uma unidade social com múltiplas finalidades, que intencionalmente constrói e se reconstrói, para o alcance de seus objetivos. Sob a mesma perspectiva e três décadas mais tarde, Chambel e Curral (2001), discorrem que a organização é uma entidade social, na qual se encontram grupos de pessoas que estão estruturadas e organizadas de maneira particular, que trabalham de maneira singular porém juntos para alcançar um objetivo comum. Já Srour (1998), observou que as organizações possuem dimensões econômicas, políticas e sociais.

De acordo com Chambel e Curral (2001) a estrutura das organizações podem ter um aspecto formal, que tange a dimensão normativa ou prescritiva e na qual se observam os meios para dividir e organizar o trabalho, e os meios utilizados para coordenar o trabalho, de modo que os indivíduos tenham o mesmo alvo- qual seja o objetivo da organização em detrimento de seus objetivos pessoais. E ainda um aspecto informal, caracterizado por atividades, interações e sentimentos, que permeiam o ambiente organizacional com certa regularidade, expressos por um grupo de indivíduos, que estão ou não de acordo com a prescrição formal da organização. São, portanto, estruturas antagônicas e em constante tensão.

Nesta pesquisa, sem a pretensão de nos desvencilhar das teorias de base para entender a formação das organizações, adotaremos a Teoria Ator-Rede, criada no movimento pós-moderno sobre a qual Chaym (2016), expressa em sua pesquisa, ser uma perspectiva que vislumbra a compreensão da complexidade dos fenômenos sociais e suas organizações.

Para conceituar organização sob esta perspectiva, debruçamo-nos sob os achados de Calvacante e Alcadipani (2013) apoiadores da teoria ator-rede e que a descrevem, como uma rede heterogenia onde não há diferença entre agência e estrutura. Sobre isso, Chaym (2016) discorre que diferente de teorias anteriores ao modernismo, se percebe a organização como uma rede instável e dinâmica, na qual seus componentes são, ao mesmo tempo atores e a própria rede. Foi o que Srour (1998), chamou de unidades sociais portadoras de necessidades e interesses próprios.

Sobre esta perspectiva Cavalcante e Alcadipani (2013), argumentam que a rede de que trata a teoria ator-rede é heterogênea, portanto, é necessário ter uma compreensão mais reflexiva, crítica e aprofundada sobre a forma como seus atores operam, se sobrepõem ou mantem juntos levando em conta suas particularidades.

É imprescindível separar os conceitos de Organização e Estrutura Organizacional, pois se tratam de conceitos diferentes. Segundo Guedes (2008), a organização é a união de colaboradores, ideologias e recursos para atingir objetivos, já a estrutura organizacional tem a ver com a forma como essa organização será conduzida, seus métodos e funcionamento.

Contudo, existem organizações diversas que se diferenciam em complexidade e tamanho e tendem a expandir e se diferenciar de acordo com as necessidades sociais, de ambiente e de contexto, impulsionadas pela alta competitividade e exigência da sociedade (GUEDES, 2008). Quem planeja, dirige, controla e organiza essas entidades, são os administradores, logo, as organizações são o palco de desenvolvimento deste profissional que precisa estar atento tanto as necessidades internas e externas e ainda auto necessidades, visto que entendemos o administrador sob a perspectiva ator-rede.

Ainda com base na perspectiva ator-rede, defende-se a ideia de que esta rede de atores, deve comunicar e estabelecer ações inclusivas e que funcionem de maneira imparcial, absorvendo colaboradores em todos os parâmetros, seja estes dentro de

um contexto típico ou atípico, como é o caso de pessoas com deficiência física ou neural.

De acordo com Monteiro et al (2011), as organizações tendem a contratar pessoas que não demandam adaptações no ambiente de trabalho. Existe um estigma de que Pessoas com deficiência – PCD, só poderiam exercer um número limitado de atividades. Esta pré-concepção se alicerçava na crença de que determinada deficiência se associava melhor a um tipo específico de trabalho (MONTEIRO et al, 2011).

Sobre isto, Sassaki (2005), discorre que a inclusão organizacional deve prever a potencialização das PCDs, sem direcioná-las a funções específicas, oportunizando o desenvolvimento de suas aptidões, por meio de adaptações na função, no ambiente e nas ferramentas de trabalho. Esses procedimentos básicos consistem em promover singulares condições que atendam às necessidades da pessoa para que ela exerça, com sucesso, as mais variadas funções dentro das organizações.

Não basta contratar PCDs pela obrigatoriedade legal, estabelecida na lei de cotas de contratação de nº 8312/91 (BRASIL, 1991), para além do cumprimento, as organizações precisam oferecer oportunidades de desenvolvimento de habilidades e permanência na empresa que podem, inclusive, obedecer a critérios equânimes de produtividade, pré-estabelecidos (BAHIA, 2006). O parâmetro ideal é que organizações, compreendam seus colaboradores como unidades sociais (SROUR, 1998), e se tornem mais inclusivas, ao investir em ações de atração, manutenção e incentivo à mão-de-obra diversificada, criando ambientes receptivos ao do convívio social heterogêneo e dinâmico.

## A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O conceito de deficiência física ou intelectual possuem hoje, um caráter mais social e menos centrado nas limitações do indivíduo. Este caráter social, tem por base a deficiência como resultado das limitações e estruturas do corpo, porém, observa em congruência com esta realidade a influência de fatores sociais e ambientais do meio no qual está inserida.

Mudanças de nomenclatura que a princípio, podem parecer ínfimas, quando bem elaborados e direcionadas conseguem abarcar melhor a realidade dos indivíduos. Antes, para se nomear ou denominar uma pessoa com deficiência se usava o termo, “portadores” como se a deficiência fosse algo que se porta temporariamente, quando sabemos que na maioria dos casos a deficiência é permanente (SILVA, 2009).

Além de definir de maneira rasa, este termo também ocasionava estigmatização do indivíduo visto que este passava a ser identificado pela deficiência detrimento de sua condição humana, o que não condiz com um modelo inclusivo.

Silva (2009) ressalta a utilização do termo "deficiente", que empregado em separado ressalta apenas uma das características que compõem o indivíduo, ao contrário da expressão "pessoa com deficiência", que se mostra mais humanizada ao ressaltar a pessoa à frente de sua deficiência, valorizando-a independentemente de suas condições físicas, sensoriais ou intelectuais. O termo Pessoa com Deficiência, por sua vez, foi ratificado pelo Estado brasileiro, na Convenção da ONU em 2006. deste modo, foram substituídas acertadamente pela terminologia pessoa com deficiência (FONSECA, 2008).

### 2.3.2 O Deficiente ao Longo da História

No ano de 2006, por meio da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, proclamada pela ONU, foram estabelecidas mudanças em torno da definição do que é deficiência. Ficou considerado no tópico 2.3, das Normas, que,

peças com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interações com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas (FONSECA, 2008).

Hoje utiliza-se como um dos parâmetros conceituais a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF, no âmbito da avaliação biopsicossocial. Com a CIF, consolidou-se o desenvolvimento conceitual relacionado às questões da deficiência e da incapacidade, saindo de uma classificação de "consequência das doenças", para uma classificação de "componentes da saúde"(FONSECA, 2008). A partir, superou-se a concepção estabelecida na década de 80, que estava mais ligada ao fator médico e na qual, se estabelecia uma relação de causa entre deficiência e incapacidade.

Neste mesmo sentido tem-se, a Lei Federal nº 13.146/2015 (Brasil, 2015), que regulamenta internamente as disposições da Convenção da ONU, prevê em seu artigo 2º,

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

O fator médico é um dos elementos do conceito de deficiência, que em interação com as barreiras presentes na sociedade pode gerar a obstrução ao pleno convívio social. Porém, De acordo com Maia (2013) os impedimentos físicos, mentais, intelectuais e sensoriais hoje são considerados inerentes à diversidade humana. Então temos que, a deficiência está atrelada a diversos fatores culturais, econômicos, tecnológicos, arquitetônicos, dentre outros, de forma a gerar uma impossibilidade de plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade. Conviver com a deficiência não condiz apenas em cuidar dos impedimentos, mas de possibilitar e criar mecanismos que eliminem as barreiras existentes no ambiente.

Quando pensamos a realidade laboral de PCD temos que, a deficiência possui um histórico de exclusão social, principalmente quando pensamos na sociedade salarial, onde o foco da proteção social eram as pessoas consideradas aptas ao trabalho, pode-se inferir que as pessoas com deficiência já estavam fora dessa proteção (DINIZ, BARBOSA e SANTOS, 2010).

Esse histórico ainda se perpetua, visto que grande maioria dos PCD só estão inclusos devido a lei de cotas estabelecida em 1991 e ainda assim com diversos fatores não correspondentes, em sua totalidade de maneira eficaz quanto as particularidades e singularidades dos indivíduos com deficiência. Logo é extremamente necessário debates que promovam a discussão em torno de que a inclusão seja promovida em espaços assertivos e por pessoas que pensem de forma inclusiva.

De acordo com Brasil (2004) o Decreto Federal n.º 5.296, 02/12/2004, faz referência a acessibilidade, pessoa com deficiência, além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003, são as que possuem limitações ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

**Deficiência Física:** Pode ser entendida como alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (BRASIL, 2004)

**Deficiência Auditiva:** Conforme o Decreto Federal 5.296/2004, a deficiência auditiva é a perda auditiva, bilateral (nos dois ouvidos) de 41 decibels (dB) ou mais nas frequências de: 500Hz, 1000Hz, 2000Hz e 3000Hz, o que é verificado por meio de uma audiometria (Brasil, 2004).

**Deficiência Visual:** Comumente dita como cegueira, dar-se quando a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores (BRASIL, 2004)

Existem seis categorias de deficiência visual, de acordo com Famivita (2022),

**Ambliopia**, é a visão reduzida em um olho causada pela falta de uso desse olho na primeira infância;

**Catarata**, é a opacidade parcial ou total do cristalino. O cristalino é uma lente natural do olho localizado atrás da pupila. Ele colabora com a entrada dos raios luminosos para formação da imagem na retina, portanto qualquer alteração na sua constituição afeta a visão nítida.

**Retinopatia Diabética**, ocorre quando os pequenos vasos sanguíneos na retina são danificados devido a diabetes. As pessoas com retinopatia podem não ter problemas para ver em primeiro lugar. Mas se a condição piorar, eles podem ficar cegos.

**Glaucoma**, é um aumento da pressão dentro do olho. A pressão aumentada prejudica a visão ao danificar o nervo óptico.

**Degeneração Macular**, é uma deterioração progressiva da mácula, a região mais sensível da retina. A condição leva a perda progressiva da visão central (a capacidade de ver detalhes finos diretamente na frente).

**Tracoma**, ocorre quando um micro-organismo muito contagioso chamado *Chlamydia trachomatis* provoca inflamação no olho. Muitas vezes é encontrado em ambientes rurais com ou lugares com acesso limitado a água e saneamento.

**Deficiência mental:** funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho.

**Deficiência múltipla:** De acordo com o Decreto Nº 5.296, 2 de dezembro de 2004 a deficiência múltipla é a associação de duas ou mais deficiências (BRASIL, 2004).

Faça saber que há também as pessoas com mobilidade reduzida, aquelas que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção (BRASIL, 2004).

## O DEFICIENTE E A LEGISLAÇÃO APLICADA

Com o aumento do uso de recursos tecnológicos, esta acessibilidade se tornou ainda maior, mas falta muito no Brasil para se adequar reconhecer que em termos de trabalho, não há diferenças ou limitações.

A Lei nº 8.213/91 que versa sobre a reserva legal de cargos, mas conhecida como Lei de Cotas, que estabelece que é preciso separar certa porcentagem dos cargos nas empresas voltadas ao emprego para pessoa com deficiência, a Lei estabelece, em seu artigo 93 a obrigatoriedade e determina que as empresas que possuem mais de 100 colaboradores tenham uma parcela de profissionais que se enquadram nos critérios de PCDS, (BRASIL, 2015), logo:

- I- 100 a 200 empregados: 2% do quadro deve ser separado para PcDs
- II- 201 a 500 empregados: 3% do quadro deve ser separado para PcDs
- III- 501 a 1.000 empregados: 4% do quadro deve ser separado para PcDs
- IV- 1001 empregados em diante: 5% do quadro deve ser separado para PcDs

Cabe ressaltar que não pode haver distinção ou segregação no espaço da empresa, ou seja, a lei ainda determina que não é permitido a criação de um setor específico para profissionais que possuem deficiência. A divisão de cargos por todos os setores sempre que possível é essencial.

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI), ou lei 13.146/2015 – Lei da Inclusão Social, foi regulamentada em 2015, dispõe sobre a necessidade de “assegurar e promover, em condições de igualdade ao exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”. Ela é baseada nos Direitos das Pessoas com Deficiência, sendo a LBI o Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015)

Esta lei estabelece normas e regras para possibilitar o acesso dessas pessoas e a participação plena e ativa na sociedade. Além de proporcionar igualdade de direitos, a lei traz visibilidade e valorização do profissional com limitações físicas. É importante ressaltar que a lei veda qualquer tipo de restrição ou discriminação a uma pessoa em função de sua deficiência (BRASIL, 2015). Além disso, visa incentivar, no caso do ambiente corporativo, a contratação do profissional que tenha condições físicas especiais, incentivando a adequação do espaço de trabalho e a contratação destes.

O Benefício de Prestação continuada – BPC, é outra legalidade que ampara pessoas com deficiência. Segundo Gugel (2007), por ser um dos maiores benefícios de transferência de renda com uma tentativa de garantir o mínimo social para pessoas com deficiência e idosos, foi bastante modificado a depender do conceito de deficiência utilizado e da influência que as legislações criadas para pessoas com deficiência, a exemplo a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, que representou um marco na conquista de direito das pessoas com deficiência.

Já a Lei no 10.048, de 8 de novembro de 2000, dispõe sobre a prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. já no art.1º declara

que as pessoas com deficiência, os idosos com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, as gestantes, as lactantes, as pessoas com crianças de colo e os obesos terão atendimento prioritário. Já em seu parágrafo único a lei ressalta que é assegurada, em todas as instituições financeiras, a prioridade de atendimento às pessoas mencionadas no art. 1º (BRASIL, 2000).

## AUTISMO

O Transtorno Espectro Autista – TEA, é uma neurodiversidade caracterizada pelo prejuízo na interação social, comunicação e comportamento (MELICIO; VENDRAMETTO, 2021). Existem muitas variações deste transtorno e portando diversos tipos de comprometimentos, que também precisam ser considerados e permearão todo o processo reflexivo discursivo deste trabalho (AUTISMO e REALIDADE, 2013).

O TEA afeta o comportamento do indivíduo, e os primeiros sinais podem ser notados em bebês de poucos meses. Pela Lei 12.764, sancionada em 2012, a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência (Brasil 2014). De acordo com o site Autismo e realidade (2013), de fora geral, os principais sintomas são,

dificuldade para interagir socialmente, como manter o contato visual, expressão facial, gestos, expressar as próprias emoções e fazer amigos;  
Dificuldade na comunicação, optando pelo uso repetitivo da linguagem e bloqueios para começar e manter um diálogo;  
Alterações comportamentais, como manias, apego excessivo a rotinas, ações repetitivas, interesse intenso em coisas específicas, dificuldade de imaginação e sensibilidade sensorial (hiper ou hipo) (AUTISMO E REALIDADE, 2013).

Os distúrbios sofridos por pessoas com TEA são denominados de espectro por se manifestarem em diferentes níveis de intensidade. Uma pessoa diagnosticada como de grau 1 de suporte apresenta prejuízos leves, que podem não a impedir de estudar, trabalhar e se relacionar. Já o grau 2 de suporte tem um menor grau de independência e necessita de algum auxílio para desempenhar funções cotidianas, como tomar banho ou preparar a sua refeição. Já o autista com grau 3 de suporte vai manifestar dificuldades graves e costuma precisar de apoio especializado ao longo da vida (MANUAL, 2013).

Há autistas com inteligência normal, outros com deficiência intelectual e alguns com inteligência muito superior ou até mesmo com altas habilidades e superdotação. Koneski (2017), ressalta que é primordial o reconhecimento de pessoas com TEA sejam elas deficientes ou não. É necessário, suporte e respeito, adequados às suas necessidades, para que possam se desenvolver de um modo feliz, seguro, e mais independente possível, sendo incluídos de modo efetivo nos diversos setores de nossas vidas (KONESKI, 2017).

Entretanto, mesmo que autismo não seja deficiência, de acordo com o Art. 1º da Lei nº 12.764 do dia 27 de Dezembro de 2012: “§ 2º A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.” (Brasil 2014). Cada indivíduo dentro do espectro vai desenvolver o seu conjunto de sintomas variados e características bastante particulares. Tudo isso vai influenciar como cada pessoa se relaciona, se expressa e se comporta.

No que se refere a legislação aplicada ao autismo, a lei que deu legalidade aos direitos e deveres de pessoas autistas com mais diligência e abrindo espaço para debates mais reflexivos, foi A Lei Nº 12.764, de 27 de dezembro De 2012, instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Já o Decreto Nº 8.368, de 2 de Dezembro De 2014. Regulamenta a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. A política nacional versa primordialmente sobre direitos relacionados a educação a saúde e aos direitos humanos de Pessoas com Tea. Garantido por exemplo, acesso aos tratamentos e acompanhamento em todos os níveis de atendimento, direito ao acompanhante em sala de aula na educação básica, comprovadas a necessidades e acesso a educação do nível básico ao superior, proteção social garantindo-lhes manutenção de sua integridade e a promoção de eventos e construção de matérias de conscientização dos direitos de autistas e suas famílias (BRASIL, 2014).

Tem-se também O Estatuto da Pessoa com Deficiência (13.146/05), já citado no tópico 2.3 deste trabalho, que traz como objetivo principal assegurar e promover, em condições de igualdade ao exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoas com deficiência.

Há ainda as Diretrizes de Atenção à Reabilitação da Pessoa com Transtornos do Espectro do Autismo (TEA) resguardada pela Lei 13.977/2020 – de 27 de dezembro de 2012 (Lei Berenice Piana), e a Lei nº 9.265, de 12 de fevereiro de 1996, para instituir a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea), e dá outras providências (Brasil 2014). A Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo (CIPTEA), tem como objetivo garantir a atenção integral, o pronto atendimento e a prioridade de acesso aos serviços públicos e privados de relevância pública, em especial nas áreas de saúde, educação e assistência social (BRASIL 2014).

Por fim a Lei 9061/2020 – que institui a Política Estadual de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (PEPTEA). cria o Sistema Estadual de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e o Conselho da Política Estadual de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista - COPEPTEA, dispõe sobre a expedição da Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista - CIPTEA, altera a Lei nº 5.838, de 1994 (BRASIL, 2020).

## **ANÁLISE DA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

### **A INCLUSÃO DO PORTADOR DO TRANSTORNO ESPECTRO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO**

Muito do preconceito arrolado em torno da capacidade de pessoas com TEA impregnaram na nossa mentalidade societária a impossibilidade de um autista adentrar no mercado de trabalho. De modo que as perguntas que surgem em torno do assunto geralmente estão atreladas a comportamentos de crises que podem ser vivenciadas por autistas. Porém, não vislumbram o autismo como um todo e sim uma singularidade da pessoa autista ou do momento/situação vivenciada por ela. Esse tipo de mentalidade pejorativa, exaurem grandes potenciais humanos, definidos como autistas.

O trabalho pode ser fonte de prazer, uma vez que o trabalhador se identifica com o trabalho exercido, desenvolvendo capacidade de propor soluções, autonomia, resolver problemas, foco, disciplina, habilidades, entre outras (DEJOURS, 1994). Deste modo, entendemos a importância e benefícios da inserção de pessoas com TEA no meio laboral. A inclusão é um fator fundamental para os autistas que necessitam desta inserção para estimular suas capacidades e desenvolver habilidades, potencialidades e autonomia. (GOMES; SCATOLIN, 2020)

Autistas podem possuir um conjunto de características e competências capazes de contribuir com as necessidades empresariais, que precisam ser valorizadas e estimuladas, pois, em grande maioria se tornam habilidades invisíveis. Leopoldino (2015), argumenta que quando se fala no transtorno do autismo ou qualquer outra deficiência, as pessoas tem a visão de aquela imagem estereotipada e pejorativa, ou seja, dificilmente percebem potencialidades.

É importante salientar que hoje só é possível incluir um autista no mercado de trabalho por conta do reconhecimento legal do autismo como deficiência, apesar de não ser uma deficiência e sim um transtorno. Logo o autista é contemplado por exemplo pela lei de cotas que garante 10% das vagas para pessoas com deficiência nas empresas com mais de 100 funcionários. Um ganho, mas algo a ser avaliado, refletido, pois para ser obtido precisou se enquadrar em uma categoria já existente, qual seja a de pessoa com deficiência, o que ao nosso ver não respeita a singularidade da pessoa com TEA, no entanto, entendemos com uma grande vitória, pois possibilita direitos e promulga políticas voltados para este público.

Para este fim, e para que possamos avaliar os processos de inclusão do autista no mercado de trabalho utilizaremos os padrões legais vigentes. Logo pessoas deficientes e pessoas com TEA, possuem a comum dificuldade de encontrarem ou serem assistidas de maneira inclusiva e nos ambientes laborais e organizacionais. De acordo com Gonçalves (2022), a satisfação e a produtividade do profissional com TEA estão atreladas ao processo de adaptação e as condições ambientais no trabalho. Cabe ressaltar que além de das condições estruturais, e imprescindível capacitar e humanizar os recursos humanos nas organizações para que estejam preparados para incluir um parceiro de trabalho autista.

As particularidades do Transtorno Espectro autista, permitem aos indivíduos habilidades singulares dentre as quais Gonçalves (2020) destaca as habilidades relacionadas a questões lógicas e matemáticas; Disposição para atividades repetitivas e metódicas, que consistem na manutenção de uma rotina; Atividades com regras e padrões bem definidos; Ótima memória visual e de longo prazo. A autora ressalta que estas características peculiares podem trazer vantagens ao contratar profissionais com autismo. A autora elenca algumas delas:

Facilidade em trabalhar com atividades rotineiras e processos padronizados; se atrasam menos e são mais focados nas atividades; pensam de forma diferente e podem dar respostas que fujam do pensamento convencional; possuem alta capacidade de memorizar dados e processos relativos à sua atividade laboral; São profissionais que se motivam com facilidade em relação às tarefas propostas; São avessos ao descumprimento de normas estabelecidas no ambiente de trabalho.

De acordo com Yuan (2017) as organizações precisam de preparo para receber indivíduos que se relacionem de forma não convencional, entendendo que esta é apenas umas de suas características e que sua capacidade de realizar tarefas para

as quais foi formado não estará comprometida em detrimento disto. O autista pode trazer perspectivas diferentes para uma empresa, com seu olhar minucioso, detalhista.

Gonçalves (2020) ressalta que é preciso estar atento as possíveis situações de isolamento e dificuldade de expressão desse profissional. O gestor também deve estar atento às singularidades do autismo para, assim, entender quais tipos de atividades são mais adequadas para a pessoa. Para quem tem o TEA, trabalhar ajuda na melhoria do desempenho cognitivo e garante maior qualidade de vida para o autista e sua família, além de melhorar suas condições financeiras.

A Specialsterne, uma organização dinamarquesa com sede em São Paulo vem, realizando a formação e a inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho, oferecendo a capacitação técnica e na formação de habilidades socio laborais, os autistas aprendem aspectos relacionados ao comportamento na empresa e como se comunicar no ambiente de trabalho (SPECIALSTERNE, 2022). Toda a formação feita pela Specialsterne é para o mercado de TI, o que chamou interesse da SAP, gigante da tecnologia, a firmar um projeto de que nos próximos anos 1% dos empregados da empresa sejam autistas.

Considerando o trabalho como ferramenta promotora de dignidade e desenvolvimento na vida do ser humano, deve-se repensar o processo de inclusão do deficiente no mercado de trabalho, aja vista que incluir não é apenas colocar. Acredita-se que é relevante que aconteça a inclusão cada vez mais, nas instituições e organizações, e que sejam garantidos como seus direitos, pois compreende-se que o trabalho é fundamental para o desenvolvimento humano, inclusive para a sua inclusão social.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A ascensão de autistas ao mercado de trabalho ainda é uma prerrogativa pouco instaurada, parte disso vem da dificuldade de compreensão do espectro devido se tratar de um cérebro neurodiverso e uma grande parte do preconceito societal sobre o que é desconhecido. Não obstante estes são paradigmas que tem deixado milhões de autistas impossibilitados de desenvolver e de nos mostrar suas potencialidades.

Este estudo teve por objetivo analisar os procedimentos e índices de inclusão de Pessoas com do transtorno espectro autista no mercado. De antemão e diante dos dados obtidos ressalta-se a necessidade do olhar de inclusão de deficientes e autistas nas organizações, explorando as políticas inclusivas e não apenas o preenchimento de vagas proeminentes da lei de cotas.

Em resposta a quais os procedimentos devem ser realizados para inclusão de autistas, os estudos avaliados recomendam que os gestores devem estar atentos às singularidades do autismo para, assim, entender quais tipos de atividades são mais adequadas para a pessoa. Gonçalves (2020), ressalta ainda que, é preciso estar atento as possíveis situações de isolamento e dificuldade de expressão desse profissional. Algo que nos chamou atenção dentre os estudos foi o fato de que os autistas que estão no mercado de trabalho geralmente ocupam cargos na área de tecnologia ou de formações que trabalhem com logica.

Já os índices de inclusão de portadores do transtorno espectro autista no mercado de trabalho, são muito rudimentares em relação a quantidade de autistas existentes. Existam cerca de 70 milhões de pessoas com autismo no mundo, sendo

que dois milhões delas estão no Brasil. Destes 2 milhões, 85% dos adultos com autismo estão desempregados; 70% dos autistas sofrem com depressão e ansiedade. Neste sentido cabe refletir o por que uma quantidade tão expressiva de pessoas com diversos potenciais não faz parte das políticas inclusivas das nossas empresas e instituições (ROCHA, 2019).

Ressalta-se a importância do trabalho desenvolvido por organizações como a Specialsterne, que realiza a formação e a inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho desde 2013, possui colaboradores com TEA e oferece a capacitação técnica e influi na formação de habilidades sociolaboral de autistas.

Estudos sobre dificuldades e ganhos vivenciados pelos autistas e empregadores brasileiros no mercado de trabalho são praticamente nulos. Há bastante pesquisa sobre como deve ser o processo, mas não sobre o processo em si. A existência de informações detalhadas sobre o autismo, associado a inclusão no mercado de trabalho, já que apesar de pouco, existem autistas trabalhando, possibilitaria mais visibilidade ao tema, garantia e planejamento de políticas de inclusão mais eficazes com base na necessidade apresentada por esta população.

Contudo, destaca-se como limitação desta pesquisa o número reduzido de materiais que tratem diretamente sobre o tema no Brasil, mas esta limitação não impossibilitou que contribuições sobre o tema fossem feitas, como a reflexão sobre a inclusão do autista no mercado de trabalho, considerando o olhar e as formas de gestão dessas pessoas no cotidiano laboral, estimulando a necessidade de se ter um olhar voltado para as potencialidades além das limitações, para que habilidades sejam identificadas e estimuladas de forma inteligente e, acima de tudo, respeitando as singularidades.

## REFERÊNCIAS

AUTISMO E REALIDADE. **A inclusão de autistas no mercado de trabalho**. Blog. 2020. Disponível em: <https://autismoerealidade.org.br/2020/01/09/a-inclusao-de-autistas-no-mercado-de-trabalho/>. Acessado em 18.03.2022.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo** (L. de A. Rego & A. Pinheiro, Trads.) Lisboa: Edições 70. 2006. (Obra original publicada em 1977).

BRASIL. **Lei de Cotas para Deficientes**. Disponível em: Lei de Benefícios da Previdência Social - Lei 8213/91 | Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, Presidência da República ([jusbrasil.com.br](http://jusbrasil.com.br)). Acessado em 18.03.2022.

\_\_\_\_\_. LEI No 10.048, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2000. **Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências**, 2000. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm). Acessado em: 02.05.2022.

\_\_\_\_\_. **Decreto Nº 5.296 De 2 De Dezembro De 2004**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. 2004. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm). Acessado em 18.03.2022.

\_\_\_\_\_. Lei Federal nº 13.146/2015. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com**

**Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** 2015. Disponível em: [https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2015/lei-13146-6-julho-2015-781174-norma-atualizada-pl.pdf](https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2015/lei-13146-6-julho-2015-781174-norma-13146-6-julho-2015-781174-norma-atualizada-pl.pdf). Acessado em 18.03.2022.

BOGDAN, R. C.; BIKLEN, S. K. **Qualitative Research for Education: An introduction to theory and methods.** 1982. 3ed. Boston: Allyn and Bacon.

CALIL, R. C. C.; ARRUDA, S. L. S. **Discussão da Pesquisa Qualitativa com Ênfase no Método Clínico.** In Método Qualitativo epistemologia, complementariedades e campos de aplicação, 2004/ Sônia Grubits, José Angel Vera Noriega (orgs.) – SP- Vetor.

CHAYM, Carlos Dias. **O que é uma organização? Diálogos entre conceitos modernos e a Actor Network Theor.** Disponível em: <https://revistaespacios.com/a17v38n06/a17v38n06p27.pdf>. Acessado em 18.03.2022.

DINIZ, D; BARBOSA, L.; SANTOS, W. R dos. **Deficiência, direitos humanos e justiça.** Sur, Rev. int. direitos human. [online], vol.6, n.11, pp.64-77. 2009. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1806-64452009000200004](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-64452009000200004). Acessado em: 18.03.2022.

ETZIONI, A. **Organizações modernas.** 8 ed. São Paulo: Pioneira, 1989.

FAMIVITA, **Deficiência Visual – O Que é, Causas e Dificuldades.** 2022. Disponível em: Deficiência Visual - O Que é, Causas e Dificuldades | famivita.pt. Acessado em 09.05. 2022

FONSECA, R. T. M. da **A ONU e o seu conceito revolucionário de pessoa com deficiência.** LTr; Revista Legislação do Trabalho, São Paulo, v,72, n.3.2008. Disponível em: A ONU e o seu Conceito Revolucionário de Pessoa com Deficiência – Inclusive – Inclusão e Cidadania Acessado em: 26.03.2022.

GUGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho reserva de cargos em empresas emprego apoiado.** 2007. Ed. Obra jurídica, p 52. Florianópolis, SC, 2007. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2019/09/Livro-Livro-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-E-O-DIREITO-DO-COINCURSO-PUBLICO.pdf>. Acessado em 08.05.2022.

GUEDES, R. **Organizações: Conceito e classificação.** 2008. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/organizacoes-conceito-e-classificacao>. Acessado em: 26.03.2022.

LEOPOLDINO, C. B.; COELHO, P. F. C. **O Processo de Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho.** 2017. Revista Economia & Gestão, v. 17, n. 48, p. 141-156, 2017. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/49081/o-processo-de-inclusao-de-autistas-no-mercado-de-trabalho->. Acessado em: 06.03.2022.

MAIA, Maurício. **Novo conceito de pessoa com deficiência e proibição do retrocesso.** 2013. Revista da AGU, v. 12, n. 37, p. 289–306, jul./set. Disponível em:

[http://www.PcDs.mppr.mp.br/arquivos/File/novo\\_conceito\\_de\\_pessoa\\_com\\_deficiencia\\_e\\_proibicao\\_do\\_retrocesso.pdf](http://www.PcDs.mppr.mp.br/arquivos/File/novo_conceito_de_pessoa_com_deficiencia_e_proibicao_do_retrocesso.pdf). Acessado em: 10.04.2022.

MELICIO, R. K. I. S da C.; VENDRAMENTO, **O Autista no mercado de trabalho** / Rose Kelly Irene Santos Da Conceição Melicio, Oduvaldo Vendrametto – Tese. São Paulo: Blucher, 2021. 106p.

MONTEIRO, L. G.; OLIVEIRA, S. M. Q. de; RODRIGUES, S. M e DIAS, C. A. **Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2011. Rev. bras. educ. espec. [online], vol.17, n.3, pp.459-480. ISSN 1413-6538. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382011000300008>. Acessado em 18.03.2022.

MORAES, Roque. **Análise de conteúdo**. 1999. Revista Educação, porto alegre, v.22, n.37, p.7-32. Disponível em: [https://www.google.com/search?q=MORAES%2C+Roque.+Análise+de+conte%3%BAAdo.+Revista+Ed&rlz=1C1RXGH\\_enBR894BR894&oq=MORAES%2C+Roque.+Análise+de+conte%3%BAAdo.+Revista+Ed&aqs=chrome..69i57j0.1595j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=MORAES%2C+Roque.+Análise+de+conte%3%BAAdo.+Revista+Ed&rlz=1C1RXGH_enBR894BR894&oq=MORAES%2C+Roque.+Análise+de+conte%3%BAAdo.+Revista+Ed&aqs=chrome..69i57j0.1595j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8). Acessado em: 10.03.2022.

ROCHA, L. **85% das pessoas no espectro autista estão fora do mercado de trabalho**. blog NEGÓCIOS. 2019. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/colunas/Diversifique-se/noticia/2019/11/85-das-pessoas-no-espectro-autista-estao-fora-do-mercado-de-trabalho.html>. Acessado em: 10.03.2022.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 6. ed. Rio de Janeiro:WVA, 2005.

SILVA, Maria Isabel da. **Por que a terminologia “pessoas com deficiência”?** 2009. Universidade Federal Fluminense. Núcleo de Acessibilidade e Inclusão Sensibiliza – UFF. Disponível em : <https://www.deficienteciente.com.br/por-que-a-terminologia-pessoas-com-deficiencia.html>. Acessado em: 10.04.2022.

SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

SPECIALISTERNE. **Inclusão laboral de Pessoas com autismo**. Site. Disponível em: Início - Specialisterne (specialisternebrasil.com). Acessado em 10.04.22

TREINTA, F. T. ET AL. **Metodologia de pesquisa bibliográfica multicritério de apoio à decisão**. 2014. Production, v. 24, n. 3, p. 508-520, July/Sept. Disponível em: [https://www.scielo.br/pdf/prod/v24n3/aop\\_prod0312.pdf](https://www.scielo.br/pdf/prod/v24n3/aop_prod0312.pdf). Acessado em 18.03.2022.