



UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
Câmpus de Marília

Isabela Chicarelli Amaro Santos

A pessoa com autismo no mercado de trabalho:
um estudo de caso da contratação à permanência no emprego

Marília
2024

Isabela Chicarelli Amaro Santos

A pessoa com autismo no mercado de trabalho:
um estudo de caso da contratação à permanência no emprego

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação como parte das exigências para a obtenção do título Mestre em Educação pela Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista (UNESP), Campus de Marília.

Orientador: Prof.º Dr. º Nilson Rogério da Silva

Marília
2024

S237p	Santos, Isabela Chicarelli Amaro A pessoa com autismo no mercado de trabalho: : um estudo de caso da contratação à permanência no emprego / Isabela Chicarelli Amaro Santos. -- Marília, 2024 92 p. : il., tabs. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Filosofia e Ciências, Marília Orientador: Nilson Rogério da Silva 1. Autismo. 2. Mercado de trabalho. 3. Inclusão. I. Título.
-------	--

Isabela Chicarelli Amaro Santos

A pessoa com autismo no mercado de trabalho:
um estudo de caso da contratação à permanência no emprego

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação.

Linha de pesquisa: Educação Especial

Banca Examinadora

Prof. Dr. Nilson Rogério da Silva
UNESP – Câmpus de Marília
Orientador

Prof^a. Dr^a. Meire Luci da Silva
UNESP – Câmpus de Marília

Prof^a. Dr^a. Maria do Carmo Baracho Alencar
DSES- UNIFESP – Baixada Santista

Marília, 13 de setembro de 2024.

...SH

“E aqueles que foram vistos dançando foram julgados insanos por aqueles que não podiam ouvir a música”. (Friedrich Nietzsche)

AGRADECIMENTOS

A minha família que não mediu esforços para me apoiar num momento tão importante e delicado.

Ao meu orientador Prof. Dr. Nilson Rogério que acreditou em mim.

À Faculdade de Filosofia e Ciência por me fazer pertencente.

Agradecimentos ao Programa de Pós-Graduação em Educação por todo apoio e direcionamento.

“o mundo era grande. Mas tudo ainda era muito maior quando a gente ouvia contada, a narração dos outros, de volta de viagens.”

João Guimarães Rosa (1972, p. 124)

RESUMO

A inserção da pessoa com TEA no mercado de trabalho é um processo complexo, dificultoso, mas, sobretudo, necessário do ponto de vista de seu desenvolvimento psicossocial e igualdade de direitos frente à atual estrutura social. Estudos apontaram grande dificuldade em inserir a pessoa com autismo no mercado de trabalho em comparação a outras deficiências, havendo, a necessidade de suporte adequado. Além disso, há dificuldades tanto em encontrar, quanto em manter o emprego, apesar de este ser um direito garantido por lei. Ainda existe um conjunto de aspectos que dificultam o ingresso de pessoas com TEA no mercado de trabalho, destacando-se o diagnóstico e a aceitação da família, a oferta limitada de serviços de reabilitação e qualificação profissional, dificuldades no processo de formação escolar e prejuízos na socialização, que, por conseguinte, impactam negativamente nas oportunidades de empregabilidade. Mesmo diante cenário de dificuldades, as contratações de pessoas com TEA ocorrem, embora em pequena escala, tornando importante, a descrição dos fatores que possibilitaram a sua inserção profissional. Neste sentido, o presente estudo aborda sobre o processo de inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho por meio da análise de um estudo de caso de um jovem adulto contratado por uma empresa. O objetivo foi descrever e analisar a atuação no mercado de trabalho de uma pessoa com transtorno do espectro do autismo (TEA), descrevendo aspectos relevantes sobre seu trabalho, tais como: o desempenho de sua função, produtividade, relacionamento interpessoal, aspectos de remuneração e jornada de trabalho. Trata-se de pesquisa, de natureza descritiva com abordagem qualitativa, aprovada pelo Comitê de Ética. A coleta de dados foi realizada por meio de um roteiro de entrevista semiestruturado, dividido em blocos temáticos. Ao todo, foram realizados quatro encontros distintos, cada um com duração aproximada de uma hora e 30 minutos. As entrevistas foram gravadas e os dados transcritos integralmente em textos narrativos, sendo posteriormente, realizada a Análise de Conteúdo. Os resultados revelaram que o participante teve uma importante evolução no seu desenvolvimento, tanto no processo de formação acadêmica quanto na vida laboral, após seu ingresso no mercado de trabalho. O trabalho ofereceu oportunidades de aprendizado profissional, de habilidades de interação, autonomia e independência no autocuidado e na vida financeira. Tanto no relato do participante, quanto da mãe e da formadora, foi possível identificar a satisfação pelo ingresso e permanência no mercado de trabalho. Este estudo de caso revela que a inserção profissional de pessoas com TEA, além de ser possível, traz inúmeros benefícios para todos os envolvidos. É necessário desenvolver um conjunto de ações articuladas que envolvam o enfrentamento, o apoio, a confiança da família, valorizando-as potencialidades e buscando oportunidades para sua concretização. Portanto, os dados coletados indicam que a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho brasileiro ainda é um processo incipiente, que requer esforços contínuos e coordenados de diversas partes interessadas, mas que é plenamente possível.

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

ABSTRACT

The inclusion of people with ASD in the job market is a complex and difficult process, but above all it is necessary from the point of view of their psychosocial development and equal rights in the current social structure. Studies have shown that it is very difficult for people with autism to enter the job market compared to other disabilities and that there is a need for adequate support. There are also difficulties in finding and keeping a job, although this is a right guaranteed by law. There are still a number of aspects that make it difficult for people with ASD to enter the job market, including diagnosis and family acceptance, limited provision of rehabilitation and vocational training services, difficulties in the school process and impaired socialization, all of which have a negative impact on employability. Despite these difficulties, people with ASD are being employed, albeit on a small scale, so it is important to describe the factors that have enabled them to find work. With this in mind, this study examines the process of inclusion of people with autism in the job market through the analysis of a case study of a young adult employed by a company. The aim was to describe and analyze the performance of a person with autism spectrum disorder (ASD) in the job market, describing relevant aspects of his work, such as: the performance of his function, productivity, interpersonal relationships, aspects of compensation and working hours. This is a descriptive study with a qualitative approach, approved by the Ethics Committee. Data were collected using a semi-structured interview script divided into thematic blocks. A total of four separate sessions were conducted, each lasting approximately one hour and 30 minutes. The interviews were audio-recorded and the data were transcribed in full into narrative texts, followed by content analysis. The findings revealed that the participant had made significant progress in his development, both in the academic training process and in his working life after entering the job market. Work provided opportunities for professional learning, interactional skills, autonomy and independence in self-care and financial life. The participants', mother's, and trainer's accounts showed satisfaction with entering and staying in the job market. This case study shows that the professional integration of people with ASD is not only possible but brings countless benefits to all involved. It is necessary to develop a set of articulated actions that include confronting, supporting and trusting the family, valuing their potential and looking for opportunities to realize it. Therefore, the data collected indicates that the inclusion of people with ASD in the Brazilian labor market is still an incipient process that requires continuous and coordinated efforts from various stakeholders, but it is entirely possible.

Keywords: Autism. Job market. Inclusion.

LISTA DE QUADROS E FIGURAS

Figura 1 – Critérios diagnósticos do Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) de acordo com DSM 5	20
Figura 2 –Níveis de suporte no diagnóstico do Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) - DSM 5	22
Figura 3 – Critérios diagnósticos do Transtorno do Espectro do Autismo de acordo com CID 11	23
Figura 4 – Sistematização das etapas de revisão bibliográficas	25
Quadro 1 - Artigos de revisão bibliográfica publicados no período de 2020 a 2024	26
Quadro 2 - Categorias e subcategorias de acordo com análise de conteúdo	38

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APA	Associação Americana de Psiquiatria
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
CDC	Centers Disease Control and Prevencion
CID 11	Classificação Internacional de Doenças
DSM 5	Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais
DSM 5 TR	Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - Revisado
EaD	Educação a Distância
FFC	Faculdade de Filosofia e Ciências
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional Seguro Social
LBI	Lei Brasileira de Inclusão
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
PCD	Pessoa com deficiência
RAAS	Registro de Ações Ambulatoriais de Saúde
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SUAS	Sistema Único de Assistência Social
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TEA	Transtorno do Espectro do Autismo
UNESP	Universidade Estadual Paulista

SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO	13
2	INTRODUÇÃO	15
3	REFERENCIAL TEÓRICO	17
3.1	Conceituações sobre o Transtorno do Espectro do Autismo (TEA)	17
3.2	O Trabalhador com o diagnóstico do Transtorno do Espectro do Autismo (TEA)	29
4	MÉTODO	33
4.1	Aspectos Éticos	33
4.2	Participantes do estudo	33
4.3	Instrumento	34
4.4	Procedimento coleta dos dados	36
4.5	Procedimento de e análise dos Dados	37
5	RESULTADO E DISCUSSÃO	39
5.1	A importância do trabalhar	39
5.1.1	A importância do trabalho	39
5.1.2	O incentivo para o trabalho	42
5.2	Ingresso no trabalho	45
5.2.1	Parceiras	47
5.2.2	O papel da iniciativa privada	50
5.2.3	O papel da instituição formadora	53
5.2.4	O papel da família	55
5.2.5	Estratégias e gerenciamento do trabalhador com deficiência	57
5.2.6	A percepção dos envolvidos	59
5.3	Permanência no trabalho	60
5.3.1	Rotina laboral	60
5.3.2	Ruptura na parceria e as novas estratégias e gerenciamento dos trabalhadores PcDs	62
5.3.3	Gestão de conflitos e percepção dos envolvidos	64
5. 4	O trabalho para o trabalhador	67

5.4.1 Avaliação da satisfação do trabalho	67
5.4.2 Remuneração	68
5.4.3 Relações pessoais no ambiente de trabalho	69
5.4.4 Perspectivas futuras	71
5.5 Autismo e Trabalho	72
5.5.1 Definições e Proposições	72
6 CONCLUSÕES	75
REFERÊNCIAS	77
ANEXO I - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	83
ANEXO II - Aprovação do Comitê de Ética em pesquisa (CEP)	84
ANEXO III – Roteiro de entrevista semiestruturada	88

1 APRESENTAÇÃO

Meu nome é Isabela, sou mulher, casada, recentemente mãe, irmã mais velha, psicóloga, neuropsicóloga, psicopedagoga, dona de casa, empreendedora, estudante eterna e agora e tão importante quanto pesquisadora; essas são as principais funções que como mulher eu executo constantemente no meu dia a dia. Filha de professora fui instruída a ter sede de conhecimento, a usar os livros para estar em lugares que não poderia, a conhecer pessoas das quais nunca teria acesso e principalmente a acreditar que a educação transforma.

Escrevendo esta apresentação e refletindo sobre todo o processo que me fez chegar até aqui faz o caminho parecer fácil ou até mesmo romântico. Talvez porque eu sempre me permiti refletir, talvez porque me considero uma pessoa abençoada, talvez porque eu tenha vindo de uma família batalhadora ou até mesmo possa ser por ter tido referências importantes, o fato é que aprender sempre me permitiu desejar.

Meus primeiros passos pequenos atualmente, gigantes na época, começaram em direção ao outro, nos cuidados com as emoções, nos sentimentos a psicologia me abraçou e se tornou parte de mim. Cursei a universidade privada com muito empenho e dedicação, me esforcei batalhei, surtei e me formei; tenho a honra de falar que assim como eu, minha turma sempre foi repleta de sonhadores e “fazedores”, entendi que mesmo não sendo a tão sonhada universidade pública eu estava onde deveria estar.

A psicologia me abriu muitas portas, me fez conhecer meus limites, conhecer as pessoas, ganhar experiência, resiliência. Aos poucos fui me permitindo sonhar mais, em um sonho tão distante que nem sabia por onde começar, portas foram se abrindo, tombos levando, contas chegando, enfim a vida sendo vivida.

Ajudar as pessoas sempre fez parte de mim, a psicologia clínica me permitiu iniciar esse processo. Saúde e a educação sempre fizeram parte de mim em um diálogo interno e mútuo.

Anos e anos se passaram, foram duas especializações, conhecimentos diferentes e ao mesmo tempo que se encaixavam. Mas ainda faltavam respostas, falta resultado, faltava algo no meu trabalho que o limitava, foi então que em dois mil e dezessete a neuropsicologia entrou na minha vida e me fez ressignificar todas as coisas, ali naquele exato momento não era mais somente eu, meu paciente e sua família.

Conhecer as lacunas do ser humano, conhecer de perto a pessoa com desenvolvimento atípico, considerado neurodivergente, entender mais pessoas e principalmente, levar a possibilidade de uma vida a todos passou a ser uma das minhas missões.

Surgiu então o primeiro artigo, a primeira apresentação em congresso, o internacional. Era um mundo novo que estava tão distante e ao mesmo tempo poucos quilômetros de casa.

Lembro-me como se fosse hoje como era boa essa sensação, euforia, alegria, satisfação, realização pessoal, tantos nomes e mesmo assim não chegam àquilo que senti. Nesse cenário, tudo ia muito bem até o meu mundo do trabalho começar a dar sinais de colapso, era preciso me reinventar.

De pesquisas em pesquisas, imaginações e suposições, mesmo ainda distante, resolvi me inscrever no programa de mestrado. Assim como um dia fui a menina do interior chegando de ônibus na Barra Funda de São Paulo, sozinha, em busca do conhecimento, destemida e com muitos medos era eu novamente; a menina da faculdade privada com pouco incentivo (na época, nenhum à pesquisa) entrando num caminho desejado e nebuloso.

E como o tempo, a ambiguidade do profissional e do acadêmico, passou a fazer sentido, o caminho nebuloso foi se tornando de passo a passo a estrada límpida. Como num quebra cabeça tudo se encaixou, fez sentido, e assim como um narrador que vanglorias as conquistas do time, eu me apresento novamente:

Muito prazer, essa sou eu, psicóloga clínica e pesquisadora; a que dedica horas do dia a realizar laudos de pessoas neurodivergentes e que agora, também atua em prol de uma comunidade, defendendo mais do que um indivíduo e sua família, essa dissertação é o começo da minha contribuição para que todas as pessoas possam, assim como eu, sonhar e pelo trabalho realizar.

2 INTRODUÇÃO

O transtorno do espectro do autismo (TEA) é caracterizado por uma variedade de déficits, muitas vezes acentuados e persistentes, que afetam a comunicação e a interação social. Entre as principais dificuldades estão a reciprocidade socioemocional, prejuízos na comunicação não-verbal e também nas relações sociais, além de interesses repetitivos e restritos de comportamentos e nas atividades (APA, 2023).

A evolução do transtorno do desenvolvimento da pessoa com TEA é variável de acordo com o suporte e intervenções realizadas. Pesquisas realizadas por Levy e Perry (2011) sobre a evolução de pessoas com TEA na idade adulta revelam que, em grande parte dos casos, essas pessoas, continuavam a viver com seus pais ou em instituições, em situação de dependência. Poucas delas apresentavam relações sociais fora das relações familiares. O estudo também evidenciou resultados mais efetivos naqueles que apresentavam melhor desenvolvimento funcional e habilidades de interação e comunicação.

A inserção no mercado de trabalho constitui um marco importante na vida adulta de pessoas com transtorno do espectro do autismo (TEA), assim como de outras pessoas, com ou sem deficiência. No que diz respeito à qualidade de vida e ao desenvolvimento, estar empregado contribui para resultados positivos, como melhoria da saúde mental, maior integração na comunidade e autossuficiência econômica (Bross *et al.*, 2021).

A inserção da pessoa com TEA no mercado de trabalho compõe um processo complexo e desafiador, mas acima de tudo fundamental para o desenvolvimento emocional e social, na promoção e conquista de igualdade de direitos (Saad, 2016). Mesmo os benefícios do trabalho sendo descritos pela literatura científica e acessível ao senso comum, jovens com TEA frequentemente lutam para encontrar emprego. De acordo com Kalra, Gupta e Sharma (2023) a maioria das pessoas com TEA que tiveram sucesso na busca pelo emprego ainda estavam subempregadas, trabalhando menos horas e por salários mais baixos em cargos de nível básico, muitas vezes abaixo de sua qualificação.

Com base no exposto acima, a hipótese deste estudo é verificar se a realidade de um trabalhador com transtorno do espectro do autismo, atuante no mercado de trabalho a dez anos, condiz com os achados científicos; uma vez que estes pontuam

dificuldades ao acesso dessa população ao mercado de trabalho e obstáculos consideráveis. Investigando o papel do suporte familiar e institucional nesse processo, as evoluções das habilidades sociais e profissionais do trabalhador ao longo de seus dez anos de experiência. Por fim, pode-se avaliar se a manutenção do emprego teve um impacto favorável na qualidade de vida e saúde mental do trabalhador com TEA, em comparação a outras pessoas com transtorno do espectro autista que não tiveram a mesma oportunidade.

Desta forma, este estudo teve como objetivo geral descrever e analisar a atuação no mercado de trabalho de uma pessoa com transtorno do espectro do autismo (TEA), descrevendo aspectos relevantes sobre seu trabalho, tais como: o desempenho de sua função, produtividade, relacionamento interpessoal, aspectos de remuneração e jornada de trabalho.

Organizaram-se os dados obtidos neste estudo de caso, de sujeito único, com resultados de pesquisas bibliográficas, realizadas nos últimos cinco anos, sobre a pessoa com TEA no mercado de trabalho e verificamos se os objetivos obtidos neste estudo estão em consonância ou contradizem os achados da literatura recente.

O texto segue organizado com base em uma fundamentação teórica que explora os detalhes do transtorno do espectro do autismo, abordando sua etiologia, características diagnósticas, prevalência, desenvolvimento, curso e intervenções. Em seguida são abordados aspectos específicos da participação das pessoas com TEA no mercado de trabalho. Após referencial teórico, será apresentada a seção metodologia, nesta seção, serão descritos o método de pesquisa, contemplou-se os procedimentos éticos adotados, a caracterização dos participantes, os procedimentos de coletas de dados e a análise subsequente.

Posteriormente na seção resultados e discussões tem como objetivo demonstrar a realidade do indivíduo deste estudo de caso no mercado de trabalho

As categorias obtidas são denominadas como: a importância do trabalhar, o ingresso no trabalho, a permanência deste indivíduo no trabalho, o trabalho para o trabalhador e, por fim, autismo e trabalho. As categorias seguem divididas em subcategorias que organizam a leitura para aspectos relevantes obtidos neste estudo em comparação e análise dos achados da literatura atual.

Finalizando, o estudo traz as conclusões que combinam os elementos acima citados, apontam-se as conclusões obtidas a partir do estudo, destacam-se aspectos limitantes do estudo, contribuições e encaminhamentos para futuras pesquisas.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção apresenta-se o referencial teórico a partir de dois itens: conceituações sobre o TEA e o trabalhador com o diagnóstico do transtorno do espectro do autismo (TEA). Os itens abordam a etiologia do transtorno do espectro do autismo, seus critérios diagnósticos, níveis de acometimento e prevalências, seguidos da literatura sobre o trabalhador com o diagnóstico do espectro do autismo (TEA) em contextos recentes, desta forma, é oferecido ao leitor o embasamento necessário para a compreensão desta pesquisa e seu grau de relevância.

3.1 Conceituações sobre o Transtorno do Espectro do Autismo (TEA)

Desde 1943, ano em que o médico austríaco Leo Kanner descobriu o transtorno mental, inúmeras controvérsias em relação à etiologia, diagnóstico e estratégias de tratamento têm sido apontados (Guedes, Tada, 2015, p. 303). Inicialmente descrito como Distúrbios autísticos do contato afetivo, com base em onze casos de pacientes classificados como de patologia grave e apresentando características específicas, bem como dificuldade ou inabilidade nas interações afetivas contato afetivo, além da presença de comportamentos obsessivos, distúrbios na fala com a ecolalia e também comportamentos estereotipados (Fernandes; Tomazelli; Girianelli, 2020, p1).

A severidade do TEA e a forma de acometimento são variáveis entre os indivíduos, podendo os sintomas serem incapacitantes ou até difíceis de perceber, dependendo do espectro, podendo ter uma boa resposta terapêutica e qualidade de vida (Leopoldino, 2015).

O TEA é mais comum em crianças antes dos três anos de idade, sendo a ocorrência mais frequente em meninos. O diagnóstico do transtorno pode ocorrer desde os primeiros anos de vida ou de forma tardia (Conceição; Escalante; Silva, 2021), sendo por vezes, devido ao desconhecimento dos familiares sobre o transtorno.

As causas do Transtorno do espectro do autismo ainda não são completamente conhecidas, embora se saiba que fatores genéticos e hereditários desempenham um papel importante, pesquisas apontam que fatores ambientais como a exposição a determinados medicamentos ou substâncias durante a gestação também podem estar relacionados ao desenvolvimento do transtorno. (Viana *et al*, 2020).

No que diz respeito as intervenções são apresentadas tratamentos medicamentosos quando necessários e terapias multidisciplinares que atuem nos sintomas apresentados. A literatura internacional, aponta para intervenções baseadas na análise do comportamento e mediadas por cuidadores, têm se mostrado eficazes para melhorar as habilidades sociais e de comunicação na infância, impactando positivamente no desenvolvimento e na qualidade de vida da pessoa com TEA fase adulta. (BRADSHAW, WOLFE, HOCK, SCOPANO, 2022).

Os critérios e categorizações para diagnóstico do TEA encontram-se em constante modificações e aperfeiçoamento. Fernandes, Tomazelli e Girianelli (2020, p1) aprofundam o histórico dos critérios e categorização nosológica que subsidiaram o diagnóstico ao longo do tempo. De acordo com os autores, a partir de 1980 o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM III) apresenta o diagnóstico de TEA de forma diferenciada, o DSM em sua quinta versão (DSM 5) e a Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID 10) convergem nos pressupostos conceituais que embasam as categorias nosológicas, sendo a diferença entre eles a forma de apresentação e nomenclaturas.

Ao longo do tempo, houve uma mudança significativa na forma como as doenças mentais, incluindo o transtorno do espectro do autismo (TEA), são compreendidas. A abordagem psicanalítica, que atribuía a origem dessas condições a eventos traumáticos e utilizava conceitos como personalidade e psicodinâmica, foi gradualmente substituída pelo modelo biomédico. Esse novo modelo se baseia em um diagnóstico categórico, agrupando sintomas para definir os transtornos, e adota uma abordagem multiaxial, que leva em consideração tanto os aspectos orgânicos quanto a influência de fatores externos sobre o comportamento. Essa mudança permitiu uma visão mais abrangente e científica do diagnóstico e tratamento de transtornos mentais (Dunker, 2014 apud Tomazelli e Girianelli 2020, p1).

O diagnóstico do Transtorno do Espectro do Autismo (TEA), segundo a Associação Americana de Psiquiatria (APA) e descrito no DSM-5 é baseado em cinco critérios principais:

O diagnóstico do Transtorno do Espectro do Autismo (TEA), segundo a Associação Americana de Psiquiatria (APA) e descrito no DSM-5, é baseado em cinco critérios principais

- I. O critério A se refere a déficits persistentes na comunicação e interação social em diferentes contextos.

II. O critério B envolve padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades.

III. O critério C estabelece que os sintomas devem estar presentes desde o início do desenvolvimento, embora possam não se manifestar claramente até que sejam exigidas demandas sociais específicas.

IV. O critério D afirma que os sintomas causam prejuízos clinicamente significativos no funcionamento social, profissional ou em outras áreas importantes da vida.

V. Por fim, o critério E esclarece que essas características não podem ser explicadas por uma deficiência intelectual ou por um atraso global no desenvolvimento.

Isso significa que, embora o TEA e a deficiência intelectual possam ocorrer juntos, o diagnóstico de autismo só é feito se os problemas de comunicação social forem mais graves do que o esperado para o nível de desenvolvimento da pessoa (APA, 2013). Portanto, o critério E ajuda a garantir que o diagnóstico de TEA não seja confundido com outras condições de desenvolvimento.

Para melhor compreensão do TEA segundo o DSM 5 elaboramos a Figura 1, que organiza os critérios pertencentes ao manual DSM.

Figura 1. Critérios diagnósticos do Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) de acordo com DSM 5

Transtorno do Espectro do Autismo - TEA	Critério A	Déficits persistentes na comunicação social e na interação social em múltiplos contextos
	Critério B	Padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades
	Critério C	Sintomas devem estar presentes precocemente no período de desenvolvimento
	Critério D	Sintomas causam prejuízo clinicamente significativo no funcionamento social, profissional ou em outras áreas importantes da vida
	Critério E	Esses sintomas não podem ser explicados por transtorno do desenvolvimento intelectual ou por atraso global do desenvolvimento

Fonte: elaboração própria de acordo com DSM V.

O estudo do Transtorno do Espectro Autista (TEA) desperta interesse em participação de diversos profissionais, como, pesquisadores, médicos, psicólogos, dentre outros, que considera o TEA como um transtorno mental. Diferente de um distúrbio psicológico ou psiquiátrico, o TEA é um distúrbio no neurodesenvolvimento como citado por Silva (2012).

o TEA pode ser dividido em três categorias, conforme o DSM 5, dependendo nos níveis de gravidade e/ou necessidade de suporte requerido. Tais categorias podem ser chamadas de níveis: nível 1 (ou autismo de alto funcionamento) é o qual demanda pouco apoio, nível 2 (ou autismo de médio funcionamento) há necessidade de certo apoio e o nível 3 (ou autismo de baixo funcionamento) é considerado o que requer maior demanda de suporte para o desenvolvimento e maior intensidade de mediações no ambiente (APA, 2014).

Em 2022 a APA fez uma revisão do manual e em 2023 publicou no Brasil a revisão do DSM 5, agora chamado de DSM 5 -TR com atualizações em alguns diagnósticos. No DSM 5 -TR, houve uma alteração no critério A para o diagnóstico de

TEA, que agora exige a consideração de todas as subcategorias relacionadas ao domínio da comunicação social:

1. Déficit na reciprocidade socioemocional, variando, por exemplo, de abordagem social anormal e dificuldades de estabelecer uma conversa normal a compartilhamento reduzido de interesses, emoções ou afeto, a dificuldade para iniciar ou responder a interações sociais.
2. Déficit nos comportamentos comunicativos não verbais utilizado para interação social, variando, por exemplo, de comunicação verbal e não verbal pouco integrada a anormalidade no contato visual e na linguagem corporal ou déficit na compreensão e uso gestos, a ausência total de expressões faciais e comunicação não verbal.
3. Déficit para desenvolver, manter e compreender relacionamentos, variando, por exemplo, de dificuldade em ajustar comportamento para se adaptar a contextos sociais diversos a dificuldade em compartilhar brincadeiras imaginativas ou fazer amigos, a ausência de interesses por pares (DSM 5 – TR, 2022, p. 80).

Houve também uma mudança na denominação dos níveis de gravidade agora chamados de nível 1 de suporte, nível 2 de suporte e nível 3 de suporte. Esses níveis indicam a gravidade com base na necessidade de suporte que a pessoa requer para realizar as atividades diárias. Quanto maior o nível do diagnóstico, maior a necessidade de assistência.

Figura 2. Níveis de suporte do Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) - DSM 5

Nível 1	Nível 2	Nível 3
•Ausência de apoio há prejuízo social notável. •Dificuldades para iniciar interações •Parecem apresentar um interesse reduzido pelo aspecto social •Há tentativas malsucedidas no contato social •Além da dificuldade de organização, planejamento •Inflexibilidade de comportamentos	•Exige apoio substancial havendo prejuízos sociais aparentes •Limitações para iniciar e manter interações •Inflexibilidade de comportamento •Dificuldade para lidar com mudanças;	•Exige muito apoio substancial •Havendo déficits graves nas habilidades de comunicação social •Inflexibilidade de comportamento •Extrema dificuldade com mudanças

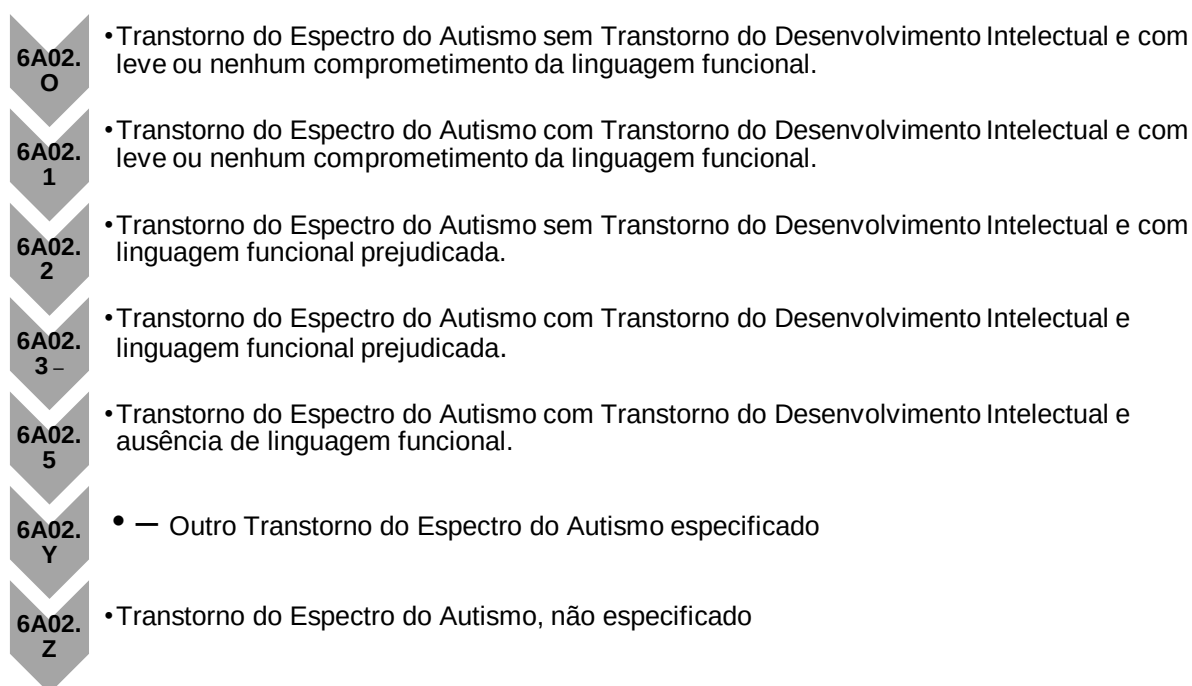
Fonte: elaborado pela autora de acordo com DSM 5.

O DSM 5 TR (2023) aponta para fatores ambientais: tais como idade parental avançada, baixo peso ao nascer e exposição fetal ao ácido valpróico¹; fatores genéticos e fisiológicos tais como hereditariedade e mutações de genéticas conhecidas, como riscos para a prevalência do TEA. O DSM 5 também ressalta que o diagnóstico é quatro vezes mais frequente em indivíduos do sexo masculino em comparação ao feminino.

Outro recurso utilizado para o diagnóstico refere-se ao Código internacional das doenças – CID 11 em que o Transtorno do Espectro do Autismo é identificado pelo código 6A02. Em seu texto Becker (2024) relata que diferente do DSM 5 TR que avalia o grau de severidade de acordo com o nível de suporte exigido pelo transtorno, já o CID 11 faz subdivisões diferenciadas que fazem referência a linguagem funcional e a deficiência intelectual.

¹ O ácido valpróico é um remédio da classe dos anticonvulsivantes que também possui ações na estabilização do humor.

Figura 3 -Critérios diagnósticos do Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) de acordo com o CID 11



Fonte: Elaborado pela autora, de acordo com os trabalhos de Becker (2024) sobre CID 11, com tradução livre.

Sendo assim, os critérios são indispensáveis para o diagnóstico assertivo, bem como se faz presente a necessidade do diagnóstico precoce. De acordo com Dias et al (2002), o diagnóstico precoce é de extrema importância no TEA uma vez que se pretende uma intervenção precoce.

No Brasil, o estudo de revisão de literatura realizado por Girianelli *et al.* (2023) utilizou dados públicos da Registro de Ações Ambulatoriais de Saúde (RAAS) que indicou que, embora, o diagnóstico precoce do TEA e outros Transtornos globais do desenvolvimento tenha evoluído, estes ainda configuram um percentual de quase 30% dos diagnósticos. A maioria dos casos permanece sem uma clara tipificação dos comprometimentos o que configura em risco para o desenvolvimento das ações adequadas de assistência.

No que se refere a estimativa e incidência do autismo, os Estados Unidos em 2022 publicou pelo *Centers Disease Control and Prevotion (CDC)* um estudo que estima que 2,2% da população adulta (acima dos 18 anos) dos Estados Unidos está no espectro do autismo, com base em 2017, correspondendo aproximadamente 5,5 milhões de pessoas com TEA. No Brasil não há um número oficial a ser divulgado,

após a sanção da Lei 13.861/2019, o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas) incluiu em seu senso o levantamento do número de pessoas com autismo no país, a atualização dos dados estará disponível no ano de 2025 de acordo com o instituto.

Mediante aos dados expostos é possível descrever uma ampla gama de consequências funcionais associadas ao autismo. O próprio DSM 5 (2023) destaca as dificuldades funcionais que as crianças enfrentam no ambiente doméstico e acadêmico, impactando diversos aspectos na vida cotidiana.

esses indivíduos podem ter dificuldades de estabelecer sua independência devido a rigidez e à dificuldade contínua com o novo. Muitos indivíduos com transtorno do espectro do autismo, mesmo sem deficiência intelectual, têm funcionamento psicossocial insatisfatório na idade adulta, conforme avaliado por indicadores como vida independente e emprego remunerado (DSM 5, 2023, p57).

Conforme elencado pela APA, através do DSM 5 TR, um dos desdobramentos que tem consequência na vida da pessoa se refere a questões da empregabilidade. Leopoldino (2015) destacou em seu estudo que as pessoas com TEA entre os principais obstáculos para o trabalho, a própria dificuldade de acessar uma vaga de emprego, a manutenção e permanência no trabalho e a conquista de uma oportunidade de trabalho que contemple sua formação e expectativas com a ocupação.

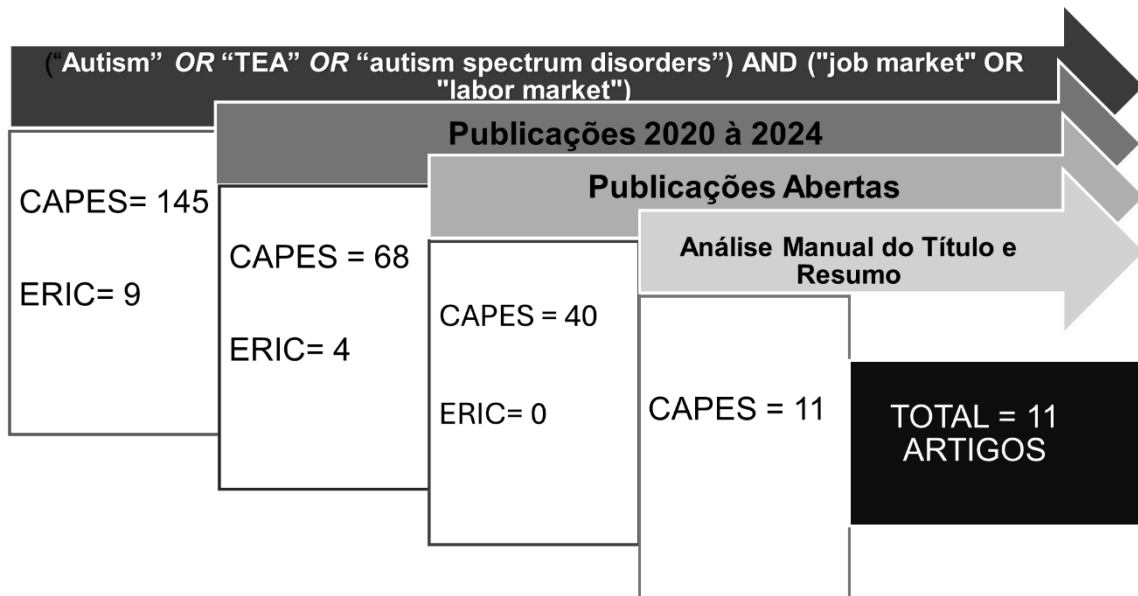
Realizou-se revisão bibliográfica nos últimos cinco anos, que possibilitaram atualizar os dados a respeito deste cenário, conforme disponibilizado e sistematizado na Figura 4 e no Quadro 2 a seguir.

Foi realizado, na presente pesquisa, um levantamento bibliográfico nas bases de dados da CAPES e ERIC a fim de verificar o que os estudos revelam sobre a atuação da pessoa com TEA no mercado de trabalho. Inicialmente foram encontrados 206 estudos combinando os termos: (*“Autism” OR “TEA” OR “Autism spectrum disorders”*) AND (*“job market” OR “labor market”*), houve a necessidade do uso de aspas e parênteses (“”) nos descritores citados acima. Posteriormente, um recorte foi realizado apontando para os estudos dos últimos anos 2020 a 2024, totalizando assim 77 estudos disponíveis.

Foram encontrados 68 (CAPES) e 9 (ERIC) trabalhos com o critério de seleção dos últimos cinco anos, dos quais após seleção de trabalhos abertos contaram com

40 (CAPES) e 0 (ERIC), após a leitura do título e resumo permaneceram 11 (CAPES) e 0 (ERIC) por corresponderem à temática principal: mercado de trabalho e pessoas com TEA (Figura 4).

Figura 4 -Sistematização das etapas de revisão bibliográfica



Fonte: Elaborado pela autora.

Abaixo se encontra o Quadro 1 que apresenta a síntese dos artigos em periódicos encontrados no período entre 2020 e 2024, organizados por ano de publicação, título e uma definição breve dos objetivos do texto, seguida definição metodológica do estudo. A partir desta visualização observa-se a importância deste estudo para a socialização de novos conhecimentos para a área de estudo.

Quadro 1 - Artigos de revisão bibliográfica publicados no período de 2020 a 2024

Ano e Autor(es)	Título	Objetivo (s)	Tipo de artigo
2021 Maslaha et al.	How Do Adults with Autism Spectrum Disorder Participate in the Labor Market? A German Multi-center Survey	O objetivo deste estudo foi examinar a inserção de adultos com TEA no mercado de trabalho alemão em termos de educação, emprego e tipo de ocupação através de um estudo transversal.	Pesquisa Quantitativa
	Osoba ze spektrum autyzmu na rynku pracy	Fornecer aos potenciais empregadores conhecimento sobre o espectro do autismo, o que deverá ajudar a aumentar as oportunidades de emprego.	Pesquisa Qualitativa
2023 Saad et al.	Reflexões sobre o direito das pessoas com Transtorno do espectro do autismo, qualidade de vida e o acesso ao mercado de trabalho.	O objetivo central é verificar, por meio do estado da arte, as possibilidades e as ferramentas para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.	Pesquisa Qualitativa
2021 Kobus-Ostrowska, Papakonstantinou	Dilemmas of Sheltered Employment in Poland and Greece and the Concept of Supported Employment	Este artigo apresenta o quadro legislativo relativo ao emprego protegido na Polónia e na Grécia e as formas como o emprego é protegido ocorre em cada um dos dois países.	Pesquisa Qualitativa
2021 Veras, Castro	Acesso de pessoas com autismo no mercado de trabalho	A pesquisa busca demonstrar alguns programas e iniciativas que proporcionam uma formação profissional de acordo com suas características específicas facilitando o engajamento e sua adaptação ao mercado de trabalho.	Pesquisa Qualitativa
2023 Espelöer et al.	Alarmingly large unemployment gap despite of above-average education in adults with ASD without intellectual disability in Germany: a cross-sectional study.	Estudo retrospectivo em uma amostra de 232 adultos clinicamente diagnosticados tardiamente com TEA sem deficiência intelectual a fim de verificar a atuação no mercado de trabalho.	Pesquisa Quantitativa

2023 Tomas, et al.	Development and Usability Testing of a Web-Based Workplace Disability Disclosure Decision Aid Tool for Autistic Youth and Young Adults: Qualitative Co-design Study	Este estudo teve como objetivo co-projetar um protótipo de uma ferramenta de apoio à decisão de divulgação com e para jovens e jovens adultos autistas canadenses, explorar a usabilidade percebida do protótipo (utilidade, satisfação e facilidade de uso) e delinear o processo utilizado para atingir os objetivos acima mencionados.	Pesquisa Quantitativa
2021 Lorenz, Bruning, Fabri	Not A Stranger to the Dark: Discrimination Against Autistic Students and Employees	Objetivo deste estudo foi revelar tais barreiras, bem como suas coerências entre discriminação e autopercepção empregabilidade.	Pesquisa Quantitativa
2023 Espelöer, et al.	What is specific about employment status, workplace experiences and requirements in individuals with autism in Germany?	O estudo visa comparar um grupo de 197 adultos clinicamente diagnosticados tardiamente com TEA sem deficiência intelectual a um grupo de 501 indivíduos que não preenchiam os critérios para o diagnóstico de TEA na situação de trabalho.	Pesquisa Quantitativa
2021 Bross et al.	A Meta-Analysis of Video Modeling Interventions to Enhance Job Skills of Autistic Adolescents and Adults	O objetivo desta meta-análise foi sintetizar estudos de VM para ensinar habilidades profissionais para indivíduos autistas.	Pesquisa Quantitativa
2023 Varriale, et al.	Digital technologies for promoting the inclusion of workers with disabilities: A brief investigation	Este artigo investiga o papel e a função das tecnologias digitais nas empresas, que se acredita amplamente torná-las mais sustentáveis e promover a inclusão social de pessoas com deficiência no local de trabalho, especialmente aquelas com deficiência cognitiva ou transtorno do espectro do autismo.	Pesquisa Quantitativa

Fonte: elaboração própria.

Verificou-se que a maioria dos artigos eram quantitativos (7) e somente quatro qualitativos. Sobre as temáticas abordadas, dois estudos revisados exploram a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, analisando a atuação

profissional de adultos com autismo na Alemanha (Maslaha *et al.*, 2021; Espelöer *et al.*, 2023). Outros dois discutem programas e políticas para facilitar essa inclusão (Veras e Castro, 2021; Saad *et al.*, 2023). Dois outros estudos abordam a discriminação e o uso de tecnologias para promover a inclusão (Lorenz *et al.*, 2021; Varriale *et al.*, 2023). Por fim, dois estudos focam em ferramentas e métodos de apoio, como modelagem de vídeo e plataformas digitais, para melhorar as habilidades e a empregabilidade de pessoas com TEA (Tomas *et al.*, 2023; Bross *et al.*, 2021).

A análise desses artigos apontou ainda que prevalecem atitudes estigmatizantes em relação às pessoas com TEA, o que resulta em inúmeros obstáculos e restrição de oportunidades para pessoas autistas demandando a ampliação de acesso à informação como estratégia de combate à discriminação (Lorenz; Bruning; Fabri, 2021).

Dentre os estudos recentes coletados no período destacamos o trabalho de Kobus-Ostrowska e Papakonstantinou (2021) onde por meio do emprego apoiado destacou-se a necessidade de políticas públicas, além dos trabalhos de Veras & Castro (2021), Saad (2021) e Tomas (2023) que tratam de experiências como a apresentação de programas e iniciativas de formação profissional, considerando as características e especificidades das pessoas com TEA (Veras & Castro, 2021; Saad *et al.* 2023; Tomas *et al.* 2023). Também Bross *et al.* (2021), que destaca a necessidade de investimento no desenvolvimento de repertórios de habilidades sociais e profissionais de pessoas com TEA como estratégia para favorecer a comunicação no trabalho.

Diante do exposto, há ainda um conjunto de aspectos que dificultam o ingresso de pessoas com TEA no trabalho, com destaque ao diagnóstico e aceitação pela família, a oferta de serviços de reabilitação, as dificuldades no processo de formação escolar e ao déficit na socialização. Dificuldades essas que por consequência impactam nas oportunidades de empregabilidade, mesmo diante de novas políticas públicas e do incentivo a contratação de pessoas com deficiência.

3.2 O Trabalhador com o diagnóstico do Transtorno do Espectro do Autismo (TEA)

Leopoldino (2015) foi um dos primeiros pesquisadores no Brasil a respeito da temática, em suas pesquisas no assunto realizou um levantamento da literatura científica existente no Brasil sobre a prática laboral da pessoa com TEA e concluiu que há dificuldade de inclusão dessas pessoas. A conjuntura dos estudos de Leopoldino, novamente explorada e apresentada na pesquisa bibliográfica acima, mantem um baixo número de estudo que abordam o tema, o que conclui que este é um campo a ser necessariamente explorado.

Em material organizado por Anne Roux aponta-se que existe maior dificuldade em inserir a pessoa com TEA no mercado de trabalho em comparação a outras deficiências (Roux *et al.*, 2013). havendo maior necessidade de suporte na busca e manutenção do emprego, corroborado pela equipe de Paul Wehman (Wehman *et al.*, 2012). É importante ressaltar que o acesso a todos os recursos disponíveis, incluindo tecnologias de comunicação e informação, para permitir e/ou facilitar o desempenho das atividades, é um direito garantido pela Lei Brasileira de Inclusão (LBI, 2015). Esse acesso é uma condição de direito, não um privilégio, assegurando a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência.

Dados recentes da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2021 indicam que apenas 1,07% das pessoas com deficiência estão inseridas no mercado de trabalho formal no Brasil, considerando um total de 46,2 milhões de vínculos empregatícios ativos (RAIS, 2021). Esse percentual abrange deficiências física, auditiva, visual, intelectual, múltipla, além de pessoas reabilitadas. Em contraste, o IBGE (2021) revela que 85% dos adultos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) estão fora do mercado formal de trabalho, evidenciando um grande desafio de inclusão para essa população.

Diante de tal realidade Leopoldino e Coelho (2017) apontam a necessidade de desenvolver e implantar as políticas públicas específicas como forma de sanar o baixo percentual de pessoas com autismo na atividade profissional.

A lei 8213/91 que estabelece planos de Benefícios da Previdência Social, em seu artigo 93 determina a reserva de vagas para pessoas com deficiência em empresas acima de 100 funcionários, com percentuais entre 2 e 5%, conhecida como Lei de Cotas. Representa uma ação concreta para a inclusão da pessoa com

deficiência no mercado de trabalho, na medida em que estabelece a reserva de vagas para pessoas com deficiência.

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção (BRASIL, 1991):

I – até 200 empregados.....	2%
II - de 201 a 500.....	3%
III - de 501 a 1000.....	4%
IV - de 1.001 em diante.....	5%

Inicialmente a legislação não contemplava a pessoa com TEA como uma pessoa com deficiência. A inserção do TEA nas diretrizes das cotas para o trabalho ocorreu através da lei 12.764 em 2012, que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Do Autismo, contemplando o direito de acesso ao trabalho e dentre outros direitos, incluindo o benefício de prestação continuada – BPC, equiparando ao benefício da lei de cotas (lei 8213/91)

Houve a necessidade de criação de políticas públicas para garantir o direito das pessoas com deficiência, sendo necessária a criação de novas leis para a inclusão e acesso da pessoa no mercado, assim segundo os autores a adoção de políticas públicas é uma tendência global em decorrência do elevado percentual de indivíduos com TEA e suas dificuldades sociais (Leopoldino, Coelho, 2017).

A Lei de Cotas busca ofertar reserva de vagas de trabalho para as pessoas com deficiência que vivem à margem do mercado formal de trabalho e, por conseguinte, do acesso à renda devido às barreiras atitudinais impostas pela sociedade, além de problemas de acessibilidade arquitetônica no uso do meio ambiente (Silva, 2013). Nos demais países outras políticas são adotadas para tornar mais atraente a contratação de pessoa com deficiência, tais como incentivo financeiro para estágios, contratação em empresas privadas, oferta de vagas de estágio e emprego em instituições públicas, sendo que tais políticas devem ser orquestradas de modo a não gerem o que chamam de gargalo e descontinuidade (Leopoldino e Coelho, 2017).

Os autores trazem o estudo de revisão bibliográfica que pontua a falta de informações como restrição ou limitação a sofrer discriminação associada à incapacidade em todos os âmbitos da vida, levantando outros obstáculos sistematizados e organizados por Leopoldino e Coelho que identificaram obstáculos à inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho, que são: preconceito por

parte das empresas, dificuldades na relação com colegas resultando em discriminação, falta e/o insuficiência de ações de suporte e adaptações, oferta de oportunidades incompatíveis com sua formação, baixa formação profissional, pouco incentivo governamental e empresarial para formação profissional, limites da própria Lei de Cotas.

A descrição detalhada do estudo e as referências foram organizadas em um quadro síntese pelos autores que pode ser acessado na íntegra no material original (Leopoldino; Coelho, 2017, p.141-156).

Recentemente no Brasil, foi criada a Lei nº 13.977, em 2020, a qual buscou estabelecer medidas de proteção e ampliação dos direitos das pessoas com TEA, bem como subsidiar as ações de seus familiares. Essa lei tem como principal objetivo assegurar os direitos para as pessoas com autismo. Neste cenário foi criada a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista – CIPTEA, cuja finalidade é promover a identificação facilitada, ampliar as oportunidades de acesso e uso aos serviços na sociedade, especialmente nas áreas prioritárias como saúde, educação e assistência social (Brasil, 2020). A CIPTEA também favorece a inserção da pessoa com autismo no mercado de trabalho, uma vez que permite a identificação rápida e precisa do sujeito enquanto pessoa com deficiência, simplificando a entrega dos documentos para a seleção e contratação.

Os estudos de Becker (2019) apontam a ausência de preparação e formação da pessoa com autismo para o mercado de trabalho, concomitantemente, ao fato dessas pessoas não conseguirem executar a função da qual foram contratadas, sendo assim, além da ausência de preparo do profissional ocorre a ausência de adaptações e flexibilidade na rotina laboral.

A flexibilização exige do empregador adaptações específicas, tais como ofertar horário de trabalho mais flexível, ajustes de prazos, adaptação de materiais, equipamento, espaço físico e vestimentas de trabalho, além de estratégias de comunicação mais efetivas (Becker, 2019; Saliba *et al.*, 2012).

As barreiras enfrentadas pelas pessoas com TEA são organizacionais e incluem a inflexibilidade do ambiente de trabalho e dificuldades na orientação por parte da gestão e dificuldade nas relações interpessoais e presença de preconceitos e exclusão (Giarelli; Ruttenberg; Segal, 2013).

Pereira *et al.* (2022) enfatiza que o ambiente ocupacional precisa estar adaptado às necessidades dos colaboradores com TEA, questões sensoriais podem

ser amenizadas com a adequação da iluminação e a redução de possíveis ruídos no ambiente, questões de ergonomia com estações de trabalho, cadeiras e equipamentos e as dificuldades nos aspectos sociais necessitam da organização precisa de líderes preparados e dispostos a aprender a lidar com essa realidade. Desta forma, líderes bem treinados e capacitados colaboram para inclusão de pessoas.

Diante da problemática sobre as estratégias e medidas adotadas para maior empregabilidade da pessoa com TEA, fundamentamos nossa pesquisa nos trabalhos que aram uma revisão sistemática sobre programas de desenvolvimento da pessoa com TEA no mercado de trabalho a partir do treinamento com a realidade virtual para a inclusão dessa pessoa em seu ambiente laboral. Os autores consideraram positiva a inclusão utilizando o uso da tecnologia virtual de forma imersiva em treinamentos com objetivo de verificar diferentes aspectos e ganhos para os profissionais para a pessoa com TEA (Monteiro e Adamatti, 2019).

Os estudos foram delimitados pelo tamanho da amostra e pouco tempo de intervenção (no máximo seis meses). Monteiro e Adamatti (2019) trazem em seu trabalho pesquisas que avaliaram o efeito positivo da realidade virtual para capacitação em entrevistas de contratação, autonomia no uso do transporte público para chegar ao trabalho e mudança no comportamento social dentro do trabalho.

No estudo de Conceição; Escalante; Silva, (2021), foram abordados programas de iniciativas da sociedade civil para capacitar e preparar a pessoa com TEA no mercado de trabalho. Os resultados evidenciaram a atuação de uma ONG chamada *Spesialisterne*, originada na Dinamarca em 2004 e presente em 23 países, cujas ações são orientadas para a inclusão profissional de pessoas com TEA e neurodiversidades. De acordo com esses dados o objetivo da ONG atua na aprendizagem organizacional com alunos a partir dos doze anos até o ingresso e permanência no trabalho.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho traz benefícios não apenas para o próprio indivíduo, mas também para a empresa e a sociedade como um todo. As pessoas com autismo podem oferecer contribuições únicas às organizações, como criatividade, atenção aos detalhes e habilidades técnicas especializadas. Além disso, a diversidade no ambiente de trabalho enriquece as relações interpessoais e estimula a inovação, gerando impactos positivos tanto internamente quanto externamente à empresa (Talarico; Pereira; Goyos, 2019).

4 MÉTODO

Trata-se de pesquisa qualitativa, a qual para Minayo (2001):

... permite acessar dados que somente a abordagem qualitativa conseguiria atingir, um estudo de caso de sujeito único, que pode ser identificado como um fenômeno contemporâneo em profundidade e em seu contexto de vida real (YIN, 2010, p.39).

4.1 Aspectos éticos

A pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de ética em Pesquisa da Faculdade de Filosofia e Ciências da UNESP, Campus Marília/SP SOB CAEE nº 68804023.2.0000.5406, e com parecer favorável nº 6.013.698 em 20 de abril de 2023 (Anexo II).

Aos participantes desta pesquisa, foram apresentados os objetivos da pesquisa, informação sobre o tema e a sua forma de participação na pesquisa, bem como garantido o anonimato e preservação de sua identidade. Mediante os esclarecimentos, foi solicitada anuência por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE - Anexo I), conforme a resolução do Conselho Nacional de Saúde 510/16 vigentes.

4.2 Participantes

1. O participante deste estudo de caso, identificado neste trabalho como Talles, é um indivíduo do sexo masculino, de 28 anos, solteiro e diagnosticado com TEA aos sete anos de idade. Possui ensino médio completo, na modalidade de Educação de Jovens e Adultos (EJA). Após essa etapa, obteve qualificação técnica em Montagem Mecânica de Máquinas Agrícolas em uma instituição de aprendizagem industrial. Atualmente, trabalha há dez anos em uma empresa do setor agrícola e iniciou recentemente um curso superior de design gráfico na modalidade de Educação a Distância (EaD). Sobre o diagnóstico, não existem laudos ou intervenções que sugiram o nível de suporte do sujeito, entretanto, mediante a literatura e o contato direto com o participante, assim como o DSM 5, considerou-se o nível de suporte II.

2. A participante Mara é do sexo feminino, 62 anos, mãe do sujeito de estudo (Talles), tem quatro filhos e reside somente com o sujeito é pensionista e atua nos cuidados do lar e criação do filho.
3. A participante Carine é do sexo feminino, diretora da instituição, tem 41 anos e atuou com o sujeito por oito anos como psicóloga, acompanhou as primeiras políticas públicas e sua aplicabilidade na cidade e a transição ocorrida com o sujeito através da instituição e demais alunos atuantes na mesma empresa. Cabe ressaltar que a participação de Carine oferece riqueza e ampla gama de informações, uma vez que Carine atua a mais de dezoito anos dentro da instituição e trabalha com a inserção da pessoa com deficiência antes da obrigatoriedade da Lei de Cotas, passou pelas primeiras contratações e possibilita uma visão longitudinal e cronológica deste processo até os dias atuais.

Como critérios de inclusão como participante da presente pesquisa foram considerados: ser pessoa com transtorno do espectro do autismo, estar atuando no mercado de trabalho, ter o diagnóstico de transtorno do espectro do autismo (TEA), ser maior de 18 anos, estar atuando há mais um ano no trabalho, contratado através de reserva de vaga para PcD (Artigo 93 da Lei 8.213/91), ter obrigatoriamente registro em carteira. Foram considerados como critérios de exclusão sujeitos menores de 18 anos, as pessoas que não possuíam diagnóstico de TEA, que não estivessem atuando no mercado de trabalho e que não atingissem o critério de permanência de ao menos um ano.

4.3 Instrumento

Para a coleta de dados foi utilizada a entrevista semiestruturada conforme Manzini (2020) Talles, pessoa com TEA, sua mãe, Mara, e a diretora da instituição da instituição, Carine, que acompanharam e foram mediadoras, portanto, fontes enriquecedoras para a compreensão do processo.

Na coleta de dados empregou-se a entrevista visando acessar e contemplar todos os aspectos impactantes na atuação de Talles no mercado de trabalho. Portanto, três entrevistas diferenciadas foram criadas: para Talles, o sujeito do estudo, pessoa com TEA inserida no mercado de trabalho, outra para a família, representada

pela mãe de Talles e, outra para Carine responsável da Instituição formadora para pessoas com deficiência.

Em seus estudos Manzini (2020) define o conceito das entrevistas estruturadas e semiestruturadas, de acordo com o autor a principal diferença entre elas ocorre no tipo de perguntas, sendo as entrevistas estruturadas dotadas de perguntas fechadas e na mesma ordem a todos os participantes, enquanto a entrevista semiestruturada apresenta perguntas abertas. A entrevista semiestruturada “é o procedimento de informações que envolvem técnicas, métodos e instrumentos visando a obtenção de dados de natureza verbal” (Manzini, 2020, p. 31). Manzini transcorre que esta entrevista deve ocorrer a partir de um roteiro, formulário, criado e utilizado de perguntas abertas que direcionam o entrevistador a atingir seus objetivos e ao mesmo tempo permite formas de apresentação da mesma a critério do entrevistador, desde que se relacione ao objetivo de pesquisa.

Com o objetivo de abordar a percepção de Talles, Mara e Carine sobre o trabalhador com TEA e correlacionar essas percepções com os dados de literatura, optou-se pela utilização da entrevista semiestruturada, uma vez que em sua construção a entrevista permite a confecção de um roteiro, sem perder dados subjetivos da coleta.

Nessa direção foi elaborado o roteiro da entrevista semiestruturada seguindo a mesma organização para todos os participantes: dados de identificação, preâmbulo, entrevistas e desfecho. Esta disposição possui a função de orientar o diálogo do pesquisador com o participante e obter respostas colaborativas à investigação. Além disso, faz-se necessário a familiaridade como a elaboração de perguntas simples e diretas, para que o entrevistado tenha a sensação de se fazer entender (Manzini, 2004). O autor pontua a separação das questões por blocos temáticos sinalizando a troca de assunto.

Desta forma, a coleta de dados contemplou os seguintes aspectos para os respectivos participantes:

- Participante Talles (com diagnóstico de TEA): os blocos temáticos incluíram: família, vida acadêmica e trabalho;
- Participante Mara (mãe): os temas abordados foram: histórico e desenvolvimento do filho, vida acadêmica e mercado de trabalho.
- Participante Carine (representante da instituição formadora): os temas abordados foram: educação e mercado de trabalho.

4.4 Procedimentos de coleta de dados

Optou-se, inicialmente, pela realização por telefonemas às direções da Instituição formadora para pessoas com deficiência e da Instituição privada de serviços de aprendizagem industrial, Associação comercial e Industrial e Empresa locais da cidade da pesquisadora. Trata-se de um município de pequeno porte do interior de São Paulo, com atividade econômica de cunho agrícola e comercial.

Após o primeiro contato com os participantes, foi agendada entrevista presencial com estes profissionais em seus locais de trabalho, a fim de especificar os critérios de inclusão dos participantes da pesquisa.

Os responsáveis pelas instituições indicaram pessoas que atendiam ao perfil desejado para a pesquisa. Somente Talles preencheu os requisitos necessários para esta pesquisa.

O estudo contou também com entrevista a percepção da família e da instituição sobre o cenário e a perspectivas que ambas têm sobre o contexto da pessoa com autismo no mercado de trabalho, a fim de complementar e enriquecer os dados apresentados sobre outras óticas.

A instituição de aprendizagem industrial e a Empresa do sujeito foram convidadas para participarem das entrevistas.

A instituição de aprendizagem industrial aceitou o convite a participar do estudo com rapidez e agilidade, entretanto, na busca de dados sobre a participação do sujeito dentro da instituição não houve acesso a dados ou histórico dele enquanto aluno do curso. Uma vez que a instituição que oferece esse curso profissional sofreu alterações quanto ao nome, diretoria, professores e mantenedores; sendo assim não houve dados que permitissem a coleta.

Dentro dos objetivos propostos por esta pesquisa, a participação da empresa e de suas percepções a respeito do trabalhador, sua atuação e processos de contratação foi almejada e requerida por trazer maior propriedade e riqueza de informações. Quatro contatos, com pessoas distintas da empresa, foram realizados via telefonemas, e-mail e aplicativo de comunicação *WhatsApp*; uma entrevista foi agendada por aplicativo de comunicação de videochamada sem o comparecimento do profissional da empresa, enfim, não se obteve êxito final confirmando os obstáculos

descritos por Leopoldino e Coelho (2017), sobre as dificuldades de acessar as empresas.

Para preservar o anonimato, garantir o sigilo das informações e aspectos éticos relevantes, adotou-se o uso de pseudônimos (nomes fictícios) para os entrevistados.

A coleta de dados se deu em quatro encontros distintos com uma hora e 30 minutos cada, sendo eles, presenciais e com agendamento prévio em horário combinado. Talles e Mara foram entrevistados na casa, enquanto Carine foi entrevistada na própria instituição.

As entrevistas foram gravadas mediante o consentimento dos participantes e antes de iniciar a coleta foi realizada a leitura do Termo de Consentimento e Livre Esclarecimento (TCLE), dos direitos dos participantes seguido da coleta de assinatura dos envolvidos.

4.5 Procedimentos de análise de dados

Após a coleta dos dados, os dados qualitativos emergentes dos áudios foram transcritos integralmente em textos narrativos, mantendo a versão original. O texto foi fragmentado na busca por conhecer novos sentidos e examinar detalhes ocultos, como propõe Medeiros e Amorim (2017) e resultaram em eixos para melhor direcionamento.

Para a análise dos dados foram utilizados os procedimentos descritos na Análise de Conteúdo (Bardin, 2016) a qual compreende um conjunto de técnicas de análises baseada na inferência. A Análise de Conteúdo foi organizada em eixos cronológicos e seguindo uma hierarquia: pré-análise; exploração do material, tratamento dos resultados e a inferência e a interpretação.

Todo material obtido as entrevistas foram transcritas, sendo necessárias correções e adaptações para a compreensão do leitor. As principais alterações ocorreram nas falas de Talles, uma vez que apresenta déficits na linguagem expressivas que tornam suas falas redundantes e necessárias adaptações para melhor entendimento.

Posteriormente, a análise de conteúdo possibilitou a conversa entre os estudos científicos atuais e a prática do sujeito, resultando em temas importantes como dificuldades, obstáculos e conquistas do trabalhador sobre sua ótica, de sua família e da instituição que permitirão ao leitor compreender se o caso apresentado se

configura semelhante aos mais recentes estudos, visto a potencialidade de crescimento desta temática.

De acordo com esta análise, emergiram cinco categorias das entrevistas: a importância do trabalhar, ingresso no trabalho, permanência no trabalho, o trabalho para o trabalhador e, por fim, o autismo e o trabalho. Dessas categorias surgiram subcategorias evidenciadas abaixo de acordo com o Quadro 2.

Quadro 2 – Categorias e subcategorias de acordo com análise de conteúdo

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
A IMPORTÂNCIA DO TRABALHAR	• A importância do trabalho • Incentivos para o trabalho
INGRESSO NO TRABALHO	• Parcerias • O papel do poder público • O papel da iniciativa privada • O papel da Instituição formadora para o PcD • O papel da família • Estratégias e gerenciamento do trabalhador com TEA • Percepção dos envolvidos
PERMANÊNCIA NO TRABALHO	• Rotina laboral • Ruptura na parceria e as novas estratégias de gerenciamento dos trabalhadores PcDs • Gestão de conflitos e percepção dos envolvidos
O TRABALHO PARA O TRABALHADOR	• Avaliação e satisfação do trabalhador • Remuneração • Relações interpessoais no ambiente de trabalho • Perspectivas futuras
AUTISMO E TRABALHO	• Definições e Proposições

Fonte: elaboração própria.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Após a análise de dados, emergiram cinco categorias de análise: a importância do trabalhar; ingresso no trabalho; permanência no trabalho; o trabalho para o trabalhador e autismo e trabalho, conforme descrito a seguir:

5.1 A Importância do Trabalhar

A importância do trabalho para o ser humano é um conceito validado cientificamente e pertencente ao senso comum, quando se refere à pessoa com deficiência (PcD). Pesquisadores defendem com afincos os aspectos e benefícios deste ao PcD, sendo estes variados.

A autora Czerw (2022) ressalta que trabalhar profissionalmente proporciona segurança financeira, integração das pessoas com deficiência, sendo essas formas de se assegurar e manter a autoconfiança e o sucesso.

5.1.1 A importância do trabalho

O trabalho traz condições de dignidade e relação de valor às pessoas. Andrade (2023) argumenta que a promoção da dignidade no ambiente de trabalho não só melhora a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também aumenta a produtividade e a satisfação geral, criando um ciclo virtuoso de benefícios mútuos para empregados e empregadores.

Analisando a qualidade de vida de Talles é possível perceber que suas condições econômicas ofertam uma vida simples, mas com possibilidades de crescimento financeiro e enriquecimento cultural: uma casa limpa e organizada, dinheiro para suprir suas necessidades e tratamentos, bem como para subsidiar a vontade de fazer faculdade e adquirir conhecimento.

Na entrevista Talles apresenta uma consciência a respeito do trabalho afirma que, mesmo antes de começar a trabalhar, já sabia o significado do trabalho e como ele poderia agregá-lo em sua vida. Ao ser questionado sobre o que o motivou a querer trabalhar, Talles coloca:

O que me motivou a querer trabalhar seria a questão de buscar ter noção do que realmente poderia colaborar para eu ter responsabilidade, e como poder entender e ter noção sobre o que significado natural de trabalho (Talles).²

²As falas dos participantes foram destacadas do texto para dar evidência aos seus conteúdos.

A busca pelo emprego deve ser enfatizada pela família. Esta rede de apoio fez com que Talles tivesse condições de se visualizar trabalhando e buscando autonomia. Na sua fala, a mãe demonstra a confiança na capacidade do filho e sua preocupação com o futuro deste, uma vez que entende que não estará eternamente presente para apoiá-lo:

Trabalhar é muito importante, traz autonomia, além de outros benefícios, mesmo que a pessoa seja somente, por exemplo, 60% independente, vale a pena investir porque nós pais não somos eternos né (Mara).

Diante das falas de Talles, fica evidenciado que as oportunidades de trabalho para pessoas com autismo são fundamentais para sua inclusão social e independência financeira. Através do trabalho esses indivíduos podem desenvolver suas habilidades, ganhar autonomia e se sentirem parte ativa da sociedade.

Nos anos 2015 e 2017 Leopoldino e Coelho realizaram importante pesquisa bibliográfica a respeito da empregabilidade da pessoa com TEA (Leopoldino, 2015; Leopoldino e Coelho, 2017), considerando que a inserção no mercado de trabalho contribui para a melhoria da autoestima e qualidade de vida da pessoa com autismo, promovendo sua integração em diferentes contextos sociais. Nesse sentido, os autores Veras e Castros (2021) pontuam que o suporte social para as pessoas com TEA deve estar presente em todas as etapas de sua vida, de forma a oferecer oportunidades, independência e desenvolvimento de habilidades e interação.

O relato de Talles e de sua mãe, Mara, caminham ao encontro do proposto por Andrade (2023) e Leopoldino e Coelho (2017). A consciência por parte desta família demonstra que a teoria e a prática se alinham e favorecem o processo de inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho.

Talles possui autonomia para ir e voltar do trabalho, desenvolve sua função e demonstra entonação diferenciada em sua voz quando relata sua função, demonstrando orgulho e autoeficácia no seu trabalho. Para Veras e Castro (2021) o alcance do êxito profissional decorre do desenvolvimento de satisfação com o trabalho realizado, bem como o pertencimento e liberdade encontrados nesse ambiente.

O salário de Talles é utilizado pela mãe nas mediações necessárias do TEA, tais como oferecer um ambiente saudável e potencializador de suas habilidades, bem como tranquilidade e segurança a ela enquanto mãe e conforto ao próprio Talles.

O ambiente de trabalho em sua diversidade traz benefícios significativos para o participante e para a própria empresa, tornando o espaço laboral um diferencial competitivo no mercado atual, como maior criatividade, inovação e produtividade (Sargento, Lopes; 2019). Soares, corrobora com a ideia quando pontua que:

O apoio familiar e profissional desempenha um papel fundamental na preparação e acompanhamento do indivíduo autista no ambiente de trabalho. O suporte emocional, educacional e técnico é essencial para garantir o sucesso da inclusão desses profissionais nas empresas. Além disso, é importante reconhecer as habilidades únicas que muitas pessoas com autismo possuem, como atenção aos detalhes, memória visual e capacidade de concentração em tarefas específicas, que podem ser valiosas para as organizações (Soares, 2019, p. 88).

A conscientização da sociedade em relação ao autismo é crucial para promover um ambiente mais acolhedor e inclusivo para todos. É necessário combater estigmas e preconceitos relacionados ao transtorno, promovendo a aceitação da diversidade e o respeito às diferenças. De acordo com Maslaha e autores (2022), há necessidade de esclarecimento/formação para os empregadores e funcionários das empresas sobre o TEA, de forma a desconstruir preconceitos que levam a atitudes discriminatórias e dificultam a inserção profissional.

A educação sobre o autismo deve ser disseminada em diversos setores da sociedade, visando criar uma cultura mais empática e solidária com as necessidades das pessoas com TEA (Talarico; Pereira; Goyos, 2019).

Em síntese, a importância do trabalhar para pessoas com autismo compreende para além da questão financeira; trata-se de proporcionar oportunidades reais de desenvolvimento pessoal, social e profissional para esses indivíduos, bem como facilitar a produtividade ao empregador.

Diante do exposto, pode-se concluir que a inclusão no mercado de trabalho não apenas beneficia as próprias pessoas com TEA, mas também enriquece as empresas com talentos únicos e favorece a construção de uma sociedade mais inclusiva.

Portanto, neste estudo, Talles é um exemplo do que Melício e Vendramento (2021) pontuam sobre se ter bons resultados. Segundo eles, quando se investe em políticas de inclusão, sensibilização da sociedade e apoio especializado, garante que todos tenham acesso às mesmas oportunidades no mundo do trabalho.

5.1.2 O incentivo para o trabalho

A comunicação ao indivíduo sobre a importância do trabalho é passo inicial para a percepção da importância de se trabalhar, não sendo suficiente para que o sujeito exerça a atividade remunerada a mera informação, mas é preciso o incentivo e a conscientização da pessoa diante da percepção em ações e práticas cotidianas no ambiente laboral e seus desdobramentos.

No caso de Talles os desdobramentos ocorreram quando ainda não era aluno da Instituição formadora para pessoas com deficiência. Carine, atual diretora, na época, atuava como psicóloga e acompanhou as primeiras ideias para o incentivo do trabalho ao PcD. Ela demonstra como foi o início do processo no contexto local:

Não me lembro exato há quanto anos, acredito que aproximadamente quinze, entramos em contato com as empresas e começamos a pensar formas de proporcionar trabalho a nossos alunos. Havia poucos estudos sobre isso. A empresa que nos atendeu estava disposta a auxiliar. Formulamos várias hipóteses, conversávamos para que fosse possível empregar nossos alunos de forma responsável e segura, mas também viável à empresa... Pensamos em até abrir um espaço dentro da instituição para produzirmos junto com os alunos as peças da empresa, mas os advogados nos posicionaram a respeito da lei. Então as opções foram ficando escassas (Carine).

Nos esclarecimentos, a entrevistada Carine relatou que a oficina pedagógica foi uma ferramenta possível dentro da realidade da instituição e do cenário de inclusão. Relatou as anteriores tentativas feitas com as empresas e empregadores para atuarem em parceria e oferecer e empregar seus alunos, entretanto, obteve pouco retorno e quando o obteve, questões burocráticas impediram sua concretização.

Desta forma, através do relato de Carine, a instituição desenvolveu, mediante suas possibilidades, estratégias para que o sentido do trabalho fosse compreendido por meio de ações como palestras e trocas entre os profissionais, trazendo aspectos tangíveis e incentivos concretos sobre trabalho em equipe, a noção de hierarquia, desenvolvimento de rotina, organização financeira, vendas e negociação.

O incentivo para o trabalho começou com uma pequena oficina chamada de cozinha pedagógica. Nesta eram implantados e realizados todo o processo de fabricação de esfihas, bolachinhas e alimentos em que, além de produzir, o aluno precisava vender para os demais colegas e colaboradores da instituição. Tivemos um feedback positivo da oficina. Em particular, o Talles que se apropriou da proposta e seguia à risca as instruções (Carine).

A implementação de planos e estratégias faz com que as ideias saiam do papel e se tornem prática na vida da pessoa. Ao incluir o PcD, esta preocupação desse ser constante e facilitadora do processo. Além da instituição, a família e o curso profissionalizante trouxeram mais recursos e possibilidades a Talles.

Mesmo com a criação tanto complicada minha mãe assim até me incentivou sim tudo na medida do possível ajudou nisso (Talles).

Eu sempre falei da liberdade que o pagamento podia dar a ele e das coisas que o dinheiro poderia auxiliar em casa, mas ele sempre foi esforçado e demonstrou interesse sem que eu precisasse cobrar ou falar muito (Mara).

A importância de oferecer incentivos para o trabalho de pessoas com autismo no mercado de trabalho reside na necessidade de promover a inclusão e valorizar as habilidades únicas desses profissionais.

Ao proporcionar estímulos e suportes específicos, é possível garantir que essas pessoas tenham oportunidades iguais de inserção no mercado de trabalho e desenvolvimento de suas carreiras. Além disso, os incentivos contribuem para a construção de um ambiente diverso e inclusivo, refletindo em benefícios tanto para as empresas quanto para os profissionais com autismo (Bidart; Santos, 2021).

Dentre as possíveis formas de incentivo que podem ser oferecidas às pessoas com autismo no mercado de trabalho, a contratação pela iniciativa privada ou pública devem considerar a flexibilidade de horários, a adaptação do ambiente de trabalho e o suporte especializado.

A flexibilidade de horários permite que esses profissionais possam conciliar suas rotinas pessoais com as demandas do trabalho; enquanto a adaptação do ambiente de trabalho visa criar um espaço mais acolhedor e acessível.

Talles gosta das coisas todas certinhas, percebo que sente falta do trabalho quando está de férias, uma vez que acorda no mesmo horário e fica estudando no horário que seria de trabalho, ele tem muita organização e cumpre os horários certinhos (Mara).

Ao ser questionada sobre o cansaço e a flexibilização de horários, Mara não soube responder à pergunta. Ela acredita que não teria diferença em horários a mais ou a menos, e salienta que, para Talles, a questão de flexibilidade dever ser muito bem realizada, pois de acordo com ela, o filho não gosta de mudanças e gosta de a segurança de sempre cumprir o mesmo horário.

É uma das características do TEA a dificuldade de mudança, eu não percebo se ele se cansa muito ou se precisaria de menos hora de trabalho. Ele também não reclama, né, aí fica difícil pra mim. Mas Talles gosta das coisas todas certinhas, então se fossem mudadas as rotinas do trabalho precisaria ser bem explicada pra não gerar confusão e teria que ser todos os dias iguais (Mara).

Não me cansa trabalhar por muitas horas, não precisar sair mais cedo do trabalho. Não ser justo isso (Talles).

Outra forma de incentivo é o suporte especializado (Talarico; Pereira; Goyos, 2019) pontuam que oferecer esse suporte consiste em dar acompanhamento e orientação específica para auxiliar no desenvolvimento das atividades laborais.

Os benefícios da implementação desses incentivos são evidentes tanto para as empresas quanto para os profissionais com autismo. Para as empresas, a diversidade trazida por esses profissionais pode resultar em inovação, criatividade e maior engajamento da equipe. Já para os profissionais com autismo, os incentivos proporcionam um ambiente mais inclusivo e adaptado às suas necessidades, favorecendo o seu desempenho e bem-estar no trabalho (Bidart; Santos, 2021).

Para garantir o sucesso da inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho, é fundamental investir na conscientização e capacitação dos gestores e colegas de trabalho. A sensibilização sobre as características do autismo e a promoção da empatia é essencial para criar um ambiente acolhedor e livre de preconceitos.

Promover a diversidade e a inclusão no ambiente corporativo é uma prática fundamental para valorizar as habilidades únicas das pessoas com autismo. Reconhecer a importância da neurodiversidade no ambiente de trabalho não apenas enriquece as equipes, mas também fortalece a cultura organizacional baseada na igualdade de oportunidades. Valorizar as diferenças e respeitar as singularidades contribui para um ambiente mais saudável e produtivo (Saad, *et. al*, 2023, p 81).

Outras formas de incentivo ao trabalho são demonstradas nos estudos de Valrriale *et al.* (2023), os autores propõem o uso da assistência tecnológica como uma

forma de incentivar os trabalhadores com TEA, uma vez que estes instrumentos são mais do que facilitadores, podem ser vistos como um incentivo da pessoa com TEA a se lançarem no mercado de trabalho.

Os desafios enfrentados pelas pessoas com autismo no mercado de trabalho são diversos, desde dificuldades na comunicação até questões relacionadas à adaptação ao ambiente corporativo. Segundo Soares (2019) com medidas adequadas, é possível minimizar barreiras e potencializar as habilidades desses indivíduos.

Talles foi um caso exitoso de contratação de profissional com TEA que encontrou a oportunidade vaga no mercado de trabalho graças aos incentivos oferecidos pela empresa e do poder público. Casos como o de Talles demonstram que, quando há comprometimento em promover a inclusão e valorizar as habilidades dos profissionais com TEA é possível alcançar resultados positivos, tanto para os indivíduos quanto para as organizações.

Conclui-se que para Talles o incentivo ao trabalhar foi contemplado por dimensões diferentes: a família, a instituição formadora para PcDs e a instituição privada de aprendizagem industrial que representa o grupo educacional, assim como as políticas públicas e, por fim, a iniciativa privada representada pela empresa de trabalho.

Ao longo da análise do conteúdo das entrevistas constatou-se que houve gradativamente uma ruptura nesse processo de contratação, bem como de permanência do PcD no ambiente de trabalho; se trabalhar foi um marco importante e de incentivo para Talles; as mudanças no cotidiano causadas por esta ruptura também se mostraram significativas. As categorias ingresso e permanência no mercado revelam em detalhes quais os impactos causados pelas mudanças laborais na vida de Talles e, conseqüentemente, no processo de inclusão da pessoa com deficiência.

5.2 Ingresso no Trabalho

A segunda categoria criada pela análise de conteúdo propõe o ingresso no mercado de trabalho com uma categoria analítica. A literatura revela que os primeiros obstáculos já se iniciam antes mesmo do processo de contratação, na falta de conhecimento e estigmatização do transtorno, no aspecto de desenvolvimento de

competências por formação educacional, assim como pela necessidade de políticas públicas e de estudos sistematizados sobre o TEA no mercado de trabalho.

As dificuldades no ingresso ao mercado de trabalho por pessoas com TEA são enfrentadas não somente pelo indivíduo e sua família, como também pelas empresas que os acolhem. Nesse sentido, as parcerias com instituições especializadas podem fornecer o suporte necessário para superar esses desafios e garantir o sucesso da inclusão no mercado de trabalho (Talarico & Pereira Goyos, 2019; Lorenzo & Silva, 2017).

No estudo em questão, o ingresso no mercado de trabalho ocorreu na contramão dessas dificuldades. Para Talles, o ingresso foi favorecido por parcerias que funcionam em conjunto, formando um sistema e se mantém autônomo e independente.

A procura pela inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho se deu a partir da empresa. A empresa se viu obrigada a cumprir a lei e articulou uma forma de aplicá-la. Nas primeiras conversas a mesma nos contou e vislumbramos a possibilidade de criar oficinas assistidas dentro da instituição para a confecção dos produtos internamente e com assessoria dos profissionais daqui (Carine).

Em seus esclarecimentos sobre as primeiras ações para inclusão do PcD no ambiente laboral, Carine relata que a partir das políticas públicas de inclusão, em especial a Lei de Cotas, a empresa tem a iniciativa de buscar a instituição para cumprir a lei de forma assertiva, Carine expõe ainda:

A lei era nova, a empresa precisava cumpri-la, quando nos contactaram não sabiam ao certo como seria feito, mas queriam que a pessoa contratada, o PcD, trabalhasse da melhor maneira possível, para garantir os ganhos para a empresa e também para a pessoa com deficiência (Carine).

Carine demonstra a visão da instituição como parte do processo. Esta, além de acompanhar e facilitar o ingresso do aluno na empresa, também atuou na aquisição de habilidades básicas para o desenvolvimento da competência de trabalho, que foi amplificada e aprimorada pela instituição de aprendizagem industrial, em sua formação técnica.

Carine remete às primeiras tentativas de inclusão da empresa em conjunto com sua instituição: num primeiro momento pensou-se em trazer peças da empresa para serem trabalhadas na instituição.

Entretanto, por uma questão de legislação, o projeto não foi pra frente, retornamos à estaca zero [...] Não sei como ocorreram as conversas dentro da empresa, mas acredito que não tinham alternativa se não incluir o PcD dentro do ambiente da própria empresa. [...] Pela lógica, acredito que capacitar o PcD foi o caminho mais eficaz para eles, então, logo em seguida começaram as conversas sobre a instituição de formação em aprendizagem industrial ter uma unidade na cidade com cursos de formação profissional, com capacitação também para a pessoa com deficiência, tudo foi planejado e executado com parceria de outras unidades dessa instituição e da instituição formadora de outras cidades (Carine).

Os dados apresentados por Carine apontam para o benefício das políticas públicas, em especial a Lei de Cotas para a contratação do PcD e a assertividade da empresa em capacitar estas pessoas para o trabalho.

Para Talles, o ensino e a formação educacional e profissional foram diferenciais para conseguir trabalhar, podendo ser considerada como a porta de entrada.

Assim buscar estudar coisas que tenha condições de preparo natural para poder trabalhar e conseguir trabalho que tiver adaptado a trabalhar naturalmente (Talles).

A articulação entre os setores permitiu que a categoria ingresso no mercado de trabalho fosse analisada de acordo com as seguintes subcategorias, tais como: as parcerias estabelecidas, o papel do poder público, o papel da iniciativa privada, o papel da instituição formadora e da família como peças fundamentais, e as estratégias e gerenciamento do trabalhador no primeiro contexto de inserção, bem como a percepção de todos os envolvidos.

5.2.1 Parcerias

Neste caso, as primeiras falas de inserção ocorreram simultaneamente entre os parceiros, mas em contextos e formas diferentes. Em razões já especificadas no método da pesquisa, esse estudo de caso possibilita a visão da instituição formadora, de Talles e de sua mãe, trazendo representatividade a estas classes como facilitadoras do processo.

Para Mara, a facilidade encontrada por Talles para a capacitação pouco ocorre em outras diversas cidades do país.

Na verdade, o caso do Talles foi bem diferenciado, veio bem mastigado e muito diferente do que outras mães relatam, graças a todo mundo (Mara).

Antes de começar a trabalhar, eu busquei o curso de formação de aprendizagem industrial, antes, estava tendo preparo né para conseguir realmente ter mais condições de emprego (Talles).

As parcerias entre empresas e instituições de apoio desempenham um papel fundamental que permite às empresas o acesso a profissionais qualificados; enquanto as instituições de apoio fornecem suporte especializado para inclusão.

O processo de inclusão na nossa cidade é muito mais fácil. Hoje somos a referência que um dia buscamos, esta instituição foi presente no processo da inclusão de muitos PcDs, atualmente o sistema se encontra rodando sozinho, a comunidade consegue ter acesso direto aos cursos profissionalizantes da instituição de aprendizagem industrial e as vagas oferecidas mesmo sem nossa participação (Carine).

Os benefícios mútuos das parcerias são evidentes, tanto para as empresas quanto para os profissionais. Bidart e Santos (2021) aludem que as empresas se beneficiam também da diversidade de pensamento e da criatividade trazidas pelos profissionais com TEA, enquanto estes têm a oportunidade de desenvolver suas habilidades e contribuir ativamente para o mercado de trabalho. Além disso, as parcerias podem levar ao aumento da satisfação dos funcionários e à melhoria do clima organizacional.

As autoras, Basto e Ceppelo (2023), abordaram a questão da integração e contratação para a realidade brasileira. Em uma pesquisa qualitativa, também de acordo com análise de Conteúdo, as pesquisadoras decorrem:

Notou-se que alguns fatores são determinantes para que se tenham bons resultados durante a contratação e a integração do profissional com TEA: sensibilização, conscientização e envolvimento dos colaboradores; intermediação; monitoramento do profissional; alocação na área em que o profissional possui maior aptidão (Basto; Ceppelo, 2023, p.8).

Existem diversos casos de sucesso que demonstram como as parcerias entre empresas e instituições de apoio podem resultar na contratação e integração bem-

sucedida de profissionais com TEA. Para Carine, responsável em auxiliar no processo de inclusão de pessoas com qualquer tipo de deficiência observa:

A inclusão do PcD no mercado de trabalho é um processo custoso, entretanto que tem surtido muito resultado da forma como aqui ocorreu, mas observo que para a pessoa com TEA, o processo se torna mais específico. Acredito que seja pelas dificuldades de relacionamento pessoal (Carine).

Programas de inclusão, com o apoio especializado e de colaboração, podem reverter-se em resultados positivos em termos financeiros e sociais. Casos como o de Talles podem servir de inspiração para outras organizações, como relatado no trabalho Saad, *et al.* (2023) em que as empresas estavam comprometidas com ações que possibilitasse inclusão de pessoas com deficiência nos seus locais de trabalho, com respeito à diversidade.

Entretanto, muitas pessoas com TEA possuem experiências negativas anteriores com o processo formal de candidatura. O processo de contratação determinado emprego pode se tornar difícil (Lorenz; Bruening; Fabri, 2021, p.12,) ponderam que é surpreendente que a ligação entre as barreiras de formalidade e a empregabilidade, sendo que estas barreiras podem ser rastreadas e alteradas.

A sensibilização dos colaboradores das empresas é o que nos parece a partir do estudo de caso de Talles como um dos aspectos fundamentais no processo de inclusão da pessoa com TEA no mercado de trabalho, visto sua experiência exitosa e formação profissional. Compreende-se, portanto que as parcerias desempenham um papel fundamental nesse sentido, pois permitem que os profissionais com TEA sejam compreendidos e respeitados por seus colegas.

Meus professores me ensinaram a ter noção de tudo. Quando cheguei para trabalhar eu já sabia para onde ir, colegas estavam a me esperar, eles estavam a me esperar porque eles saber o que eu iria fazer (Talles).

Em sua fala Talles faz uma referência a articulação entre a empresa, a instituição para PcD e a instituição de formação técnica. Quando questionado pela pesquisadora sobre como foram os primeiros contatos e as parcerias feitas no trabalho, ele pondera:

Os contatos que eu teria que ter foram como teriam que ser, trabalhei como fui ensinado e o líder me ajudou nos primeiros meses. Por conta do curso técnico eu já saber como mexer naquela bancada (Talles).

No que diz respeito às perspectivas futuras das parcerias entre empresas e instituições de apoio no mercado de trabalho para pessoas com autismo é possível vislumbrar um cenário cada vez mais favorável à inclusão. Neste estudo de caso, a parceria foi de grande valia para o ingresso e desenvolvimento do trabalhador. Buscamos compreender este caso específico a partir dos três entrevistados que explicitaram como a comunicação entre eles surtia efeito para a resolução de problemas e as lacunas dessa nova empreitada.

A gente sempre se reunia, sabe né, para saber como foi, a empresa foi muito solícita e a instituição mais ainda. Pro meu filho, os problemas que surgiram foram fáceis de serem resolvidos, graças a Deus e a todos os envolvidos, só tenho a agradecer (Mara).

Com o avanço da legislação voltada para a garantia dos direitos das pessoas com deficiência, espera-se que mais empresas se engajem em iniciativas inclusivas e estabeleçam parcerias estratégicas com instituições especializadas. Dessa forma, como ressalta Soares (2019) será possível ampliar as oportunidades de emprego para os profissionais e promover uma sociedade mais justa e igualitária.

5.2.2 O papel da iniciativa privada

No estudo em questão, o ingresso de Talles no mercado de trabalho ocorreu por iniciativa da empresa, após a implantação da Lei de Cotas. Mesmo compreendendo que a inclusão do PcD é obrigatória por lei, e sendo esse um dos principais motivos para a contratação na maioria das empresas, os dados aqui descritos pelos participantes nos conduzem a concluir que o processo ocorreu mais do que uma inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, ocorreu de fato como uma inclusão.

Meu filho não precisou ir buscar trabalho, porque o curso de aprendizagem industrial veio pra cá, em parceria com a empresa que Talles trabalha, coisa do prefeito antigo, coisa de política, de governador, e por isso os alunos já saíam trabalhando se tivessem bom desempenho. (Mara)

Na impossibilidade de obter os relatos da empresa que Talles atua na pesquisa, utilizou-se a visão dos demais participantes da pesquisa (mãe e representante da instituição formadora) para chegar mais próximo da realidade ocorrida. Em seu relato, a mãe acompanhou de perto todo o processo e descreve o poder público através da figura do prefeito municipal e do governador estadual como fortes influências no processo. De acordo com ela, reuniões ocorreram com frequência até chegar ao resultado que foi a implantação da instituição formadora e voltada para capacitação técnica e industrial na cidade.

Foram retomadas as conversas, ligações e reuniões sobre a inclusão dos alunos para trabalhar nessa empresa. Representantes dela na época se uniram a instituição de ensino de pessoas com deficiência, a nova instituição formadora do técnico e profissional, a família e aos alunos para tornar possível o que vemos hoje, demorou, mas deu muito certo (Carine).

Acredito que os objetivos de todos eram comuns: a empresa precisa ter um número X, de acordo com a legislação de pessoas com deficiência trabalhando e nossa missão era auxiliar nessa demanda (Carine).

A inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho é uma questão fundamental para a promoção da diversidade e igualdade de oportunidades. Nesse sentido, a iniciativa privada desempenha um papel importante ao abrir suas portas para profissionais com autismo, contribuindo não apenas para a inclusão social desses indivíduos, mas também para o enriquecimento do ambiente de trabalho e o aumento da produtividade.

Além disso, a contratação de pessoas com autismo pode trazer benefícios tangíveis para as empresas, como a melhoria do clima organizacional, o aumento da criatividade e inovação, e a conquista de novos mercados consumidores sensíveis à responsabilidade social (Leopoldino; Coelho, 2017).

Para promover a inclusão de profissionais com autismo, as empresas podem adotar diferentes estratégias, como programas de capacitação específicos, adaptação do ambiente de trabalho às necessidades individuais dos colaboradores com autismo e sensibilização dos demais funcionários sobre as características do transtorno.

Assim como sugere a literatura, a empresa de Talles aplicou cursos e treinamentos aos gestores, líderes e funcionários. Carine teve o conhecimento

destes, em que a preparação da equipe ocorreu anteriormente à contratação de Talles.

Para Sargento e Lopes (2019) essas medidas não apenas facilitam a integração dos profissionais com autismo na equipe, mas também contribuem para o desenvolvimento de um ambiente mais inclusivo e acolhedor.

A parceria entre os diversos segmentos da sociedade civil, empregadores e poder público são essenciais para criar políticas públicas e programas que incentivem e possibilitem a empregabilidade de pessoas com autismo. A colaboração entre esses atores pode resultar em iniciativas mais abrangentes e eficazes que promovam a igualdade de oportunidades e combatam o preconceito em relação aos profissionais com autismo (Saad *et. al*, 2023).

As competências e habilidades específicas dos profissionais com autismo podem ser valorizadas pelas empresas como diferenciais competitivos. A atenção aos detalhes, capacidade de concentração em tarefas específicas e criatividade são características frequentemente presentes em pessoas com autismo que podem contribuir significativamente para o sucesso das organizações (Soares, 2019). Ao ser questionado sobre, Talles demonstra ter bom julgamento sobre suas capacidades e fala do seu diferencial para a empresa:

Sei trabalhar em todas as bancadas, já passei por todas, meu trabalho ser respeitoso e muito atencioso (Talles).

Precisa ter muita atenção em setor de componentes eletrônicos, as peças são pequenas e precisa fazer bem feito, não pode ser qualquer pessoa para fazer (Talles).

De acordo com Mara, seu filho ficava em uma única bancada de trabalho. Todo o setor envolve um trabalho meticuloso e de muita paciência que, segundo ela, o filho tem como qualidade. Com o decorrer dos anos passou a atuar em outras bancadas até ter o domínio de todas. Em sua percepção sobre a atuação da empresa nesse momento foi:

Eu, enquanto mãe me sentia segura pela empresa me participar do processo junto com o meu filho, junto com os professores da instituição com quem eu tinha muito contato e confiança, sem falar na outra instituição de formação profissional também assessorando (Mara).

Portanto, a iniciativa privada, para este estudo, demonstrou ser efetiva e diferencial na articulação com os demais responsáveis pelo ingresso de Talles no trabalho. Sua abertura, engajamento e desdobramento para o processo fez com que Talles e sua mãe tivessem suporte necessário, corroborando com os achados de literatura aqui descritos.

5.2.3 O papel da instituição formadora

Concomitantemente aos esforços da iniciativa privada, da instituição de formação técnica, da família e de Talles, a instituição formadora e atuante com PcD neste caso foi sensível à percepção de pequenas lacunas existentes, mas de impacto a Talles.

Observações sobre demandas do cotidiano e insensíveis à formação técnica, foram feitas pela instituição. Carine revela que pequenas ações como o treinamento do uso do crachá, cuidados com a higiene, assertividade no relacionamento com os demais colegas eram objeto de trabalho da instituição para com Talles e os demais.

Em suma, a instituição foi eficaz e efetiva na inserção do trabalhador. Enquanto ele recebia formação técnica, a instituição atuou no treinamento das habilidades básicas para esse ingresso.

Percorremos a empresa junto com os professores da instituição de formação técnica, e os profissionais capacitados estudando as funções, suas necessidades e desdobramentos para a inclusão (Carine)

Aqui treinávamos pegar o ônibus, o uso do crachá da empresa, uso dos materiais de proteção, revisando todos os aspectos do curso profissionalizante, a empresa também propiciou de início que fôssemos fazer o atendimento e acompanhamento das terapias, cedendo espaços interno deles, o que com o passar do tempo ficou inviável e os mesmo foram encaminhados com suas famílias a realizarem acompanhamento fora da instituição e por conta própria, Talles foi um deles que logo foi para as terapias fora e finalizou nosso vínculo (Carine).

Talles recebeu o incentivo da instituição antes do curso técnico; manteve-se na mesma durante este e após a inserção no trabalho. O trabalho da instituição foi imprescindível na trajetória de Talles. Sobre a importância da instituição formadora, Castro e Veras (2021) consideram que a baixa oferta de programas dedicados à

inserção da pessoa com TEA nos espaços acadêmicos de formação, constitui em dificuldades de qualificação e consequente. Se o estudante não sente pertencente a este espaço, dificilmente conseguirá se integrar fora dele como profissional atuante na área.

Na Alemanha, estudos feitos por Maslahati *et al.* (2022) demonstra que a maioria da população com TEA tem níveis de alta escolaridade, mas conclui que apesar desse fator não estão trabalhando. De acordo com os autores, não basta ter a escolaridade e conhecimento técnico para a ampliação da participação de adultos com TEA no trabalho. O *coaching*, programas de inserção com a adoção de ajustes necessários ao desempenho em condições de igualdade, produzem efeitos esperançosos (Maslahati *et al.*, 2022, p.1073). Tal qual evidenciou os autores na Alemanha, a necessidade de programas complementares pode ser considerada um recurso facilitador para a inclusão e o ingresso no mercado de trabalho. No caso de Talles, este programa é desenvolvido pela instituição formadora; ela tem o olhar complementar para o trabalhador e consegue atuar nas demandas.

Com o decorrer do processo, a integração foi ocorrendo com maior agilidade e favorecida, aos poucos, como relata a gestora da instituição. Não houve mais necessidade por parte da empresa da parceria, pois de acordo com os mesmos o processo de contratação começou a se autogerenciar.

As primeiras turmas foram nosso projeto piloto, os que mais tiveram assistência até o programa se desenrolar. Após determinado momento nossa instituição não foi mais acionada, pela empresa, para acompanhar o processo acredito que em razão do mesmo se alto gerenciar (Carine).

A percepção de Carine vislumbra aspectos positivos sobre o autogerenciamento. A contratação do PcD atingiu mais pessoas à medida que foi aberta à comunidade, visto que nem todas as pessoas com deficiência tem acesso à instituição.

5.2.4 O papel da família

Como ressaltado pela mãe do trabalhador, o processo de ingresso no mercado de trabalho veio pronto e facilitado. O incentivo dado por ela foi de respeitar a opinião e opção do mesmo e proporcionar ferramentas para a execução.

Enquanto mãe a gente tem que incentivar né?! Porque a gente não é eterna, eles precisam ter autonomia (Mara).

Também acho que a família precisa ir buscar, porque a empresa do meu filho deu a abertura a partir do momento que eu intervi e fez a diferença, né (Mara).

O apoio da família também foi visto como diferencial pela instituição, em que ressaltam que o sucesso do ingresso também é resultado da busca materna pela evolução do filho:

Nós, enquanto instituição, acompanhamos diversos alunos. Há casos em que precisamos ir na casa falar com a família que é melhor a pessoa trabalhar do que viver do benefício BPC e não temos resultado. No caso do Talles a mãe sempre foi solícita e parceira. Facilitou junto a nós o processo e fez com que Talles se destacasse dos demais alunos nossos já nos três primeiros dias (Carine).

A família desempenha um papel fundamental na inserção do indivíduo com autismo no mercado de trabalho, fornecendo apoio emocional e prático que pode influenciar positivamente nesse processo.

O suporte emocional da família é essencial para fortalecer a autoestima e a confiança do indivíduo, enquanto o suporte prático envolve auxiliar na busca por oportunidades de emprego, na preparação para entrevistas e no acompanhamento no ambiente de trabalho. A presença constante da família durante esse processo de transição pode proporcionar segurança e estabilidade ao indivíduo com autismo, contribuindo para o seu sucesso profissional (Bidart, Santos, 2021).

Houve casos específicos, diferente de Talles, que não permaneceram no trabalho. Um dos poucos que me lembro foi por conta do salário. Um irmão mais velho se apoderava do pagamento do PcD e este achou melhor sair do trabalho e fazer bicos, pois assim o irmão não teria acesso ao seu dinheiro. Casos assim estavam além das nossas limitações e não tínhamos o poder de intervir (Carine).

As famílias de pessoas com autismo enfrentam diversos desafios ao buscarem oportunidades de emprego para seus filhos, devido às barreiras sociais e preconceitos

existentes na sociedade. O desconhecimento sobre as habilidades e potenciais das pessoas com autismo pode resultar em discriminação no ambiente de trabalho, dificultando a inserção desses indivíduos.

Tem algumas mães que eu encontrava nas reuniões ou na cidade, eu tentava mostrar pra elas como foi com Talles e o quanto trabalhar fazia bem pra ele, mas muitas não me ouviam, aí sabe né, precisamos parar de falar porque a pessoa não quer ouvir. Eu fico pensando no porquê, só me vem na cabeça que é ignorância da pessoa (Mara).

Diante das falas dos participantes desta pesquisa pudemos compreender que para preparar seus membros com TEA para o mercado de trabalho, as famílias podem adotar diversas estratégias, como buscar capacitação profissional específica para as necessidades do indivíduo e desenvolver habilidades sociais e comunicativas. A identificação das aptidões e interesses do indivíduo é essencial para direcionar o processo de preparação, garantindo que ele esteja apto a desempenhar suas funções de forma eficaz.

A comunicação entre a família, o indivíduo com autismo e os possíveis empregadores é fundamental para garantir uma inserção adequada no ambiente de trabalho. Um diálogo aberto e transparente permite esclarecer dúvidas, discutir necessidades específicas do indivíduo e estabelecer expectativas claras em relação ao emprego.

Mesmo que eu não precisar, porque eu sei fazer as coisas sozinho, minha mãe sempre estar junto (Talles).

Os casos de sucesso de pessoas com autismo que conseguiram se destacar profissionalmente são exemplos inspiradores que ressaltam o papel fundamental da família nesse processo. Saad, *et. al*, (2023) sobreleva histórias inspiradoras que motivam outras famílias a não desistirem da busca por oportunidades inclusivas para seus entes queridos com autismo.

O apoio incondicional das famílias foi determinante para superar os desafios enfrentados no mercado de trabalho e alcançar o sucesso profissional. Esses casos demonstram que, com dedicação, perseverança e suporte adequado, é possível conquistar oportunidades significativas no mercado de trabalho, mesmo diante das adversidades relacionadas ao autismo.

5.2.5 Estratégias e gerenciamento do trabalhador com TEA

De acordo com os dados obtidos, o projeto piloto proporcionado à turma de Talles, contou com a parceria da empresa, da instituição formadora, da família e da pessoa com deficiência. Os resultados apontam para a empresa, instituição formadora unidas em um primeiro momento para criar estratégias adequadas e posteriormente para a implantação delas com o PcD.

Do ingresso ao gerenciamento no trabalho, todos os aspectos contavam com a tríade que se comunicavam e estabeleciam formas de resolução para os conflitos:

Do treinamento interno, as aulas externas técnicas até chegar à empresa muitos passos tinham sido estabelecidos e eram por nós acompanhados. Após adaptados na função, o aluno e trabalhador era acompanhado pelos nossos profissionais em espaços cedidos dentro da própria empresa (Carine).

A comunicação era feita por reuniões e por telefone, nós mães tínhamos acesso direto ao RH e tirávamos todas as dúvidas. Depois de um tempo esse contato diminuiu até pouco precisar da gente, o Talles sempre foi muito aplicado e poucas coisas eram precisas (Mara).

No começo nunca tive problemas no trabalho, era só fazer meu trabalho corretamente e não desviar o assunto, não gosto de conversas paralelas. Receber os treinamentos para lidar com as funções, passei por várias bancadas e todas elas, aprender a executar o serviço da melhor maneira, sem conversas paralelas... O encarregado ajudava no começo até não mais precisar (Talles).

Com o ingresso minucioso para a implantação da contratação e permanência do PcD nesta empresa, turmas continuaram além do projeto piloto, repetindo-se e estabelecendo-se de forma assertiva. Consequentemente a taxa de efetivação dos contratados se mantinha alta e com pouca evasão.

No caso em questão de Talles, o treinamento técnico ocorreu na empresa por meio da instituição de aprendizagem industrial. Nos primeiros meses Talles recebeu as aulas teóricas na instituição, tais como pneumática, hidráulica, elétrica entre outras. Posteriormente, junto com os tutores e professores, fez as aulas práticas em diferentes setores no local de trabalho da empresa. Carine, afirmou que, após a formação de Talles em local de trabalho notou benefícios:

Talles gosta de falar sobre seus conhecimentos, os cursos lhe deram maior aprendizado e pela forma que se expressava, acredito que também autonomia do trabalho. Ele falava sobre as matérias, não dava para perceber o sentimento de valorização que tinha.

Os trabalhadores com autismo muitas vezes possuem habilidades únicas, como atenção aos detalhes, capacidade de concentração e criatividade:

Essa é uma qualidade do meu filho, consegue ficar horas ali fazendo algo quando isso o interessa pra ele. Nunca fui lá na empresa ver ele trabalhando, mas lembro dos chefes e das profissionais da instituição quando ele começou a trabalhar me falando o quanto ele fazia bem aquela função, eu não entendendo dessas coisas, são peças pequenas que precisam de ser atencioso perfeccionista e isso Talles é muito (Mara).

Ao ser questionado pela pesquisadora sobre essa qualidade descrita pela mãe, de observada como um dos aspectos que é critério diagnóstico descrito como hiperfoco e ausência de flexibilidade, Talles, em sua fala, demonstra ser algo inerente a ele, salientando seu compromisso com as regras, com a empresa e consigo.

Porque essas peças necessitam de cuidados e conscientização para não ter muito estrago para poder continuar colaborando prevenir aumentos de riscos quanto de acidentes como um todo (Talles).

No decorrer da entrevista Talles evidenciou suas questões sensoriais. De acordo com Talles, muitas pessoas falando o incomoda em dois aspectos principais: inicialmente pelo barulho e por atrapalhar sua produtividade. Ao ser questionado sobre, relata:

Quando conversa sobre outra coisa eu se não for trabalho eu não fico conversando muito e não me arrisco a certas conversas, que ter risco de causar mal-estar e causar barulhos (Talles).

Em sua investigação (Espelöer *et al*, 2023) o desejo dos indivíduos do grupo TEA de redução da estimulação social e sensorial torna-se evidente em diversas áreas. O grupo de pessoas com TEA por eles estudados pareceram dar maior importância a não viajar ou fazer trabalho de campo como parte de suas obrigações profissionais do que os outros indivíduos com deficiências distintas.

Além da adequação das características da pessoa com TEA ao ambiente, o gerenciamento adequado do trabalhador é essencial para garantir seu bem-estar e desenvolvimento profissional. Isso pode envolver a realização de avaliações periódicas, o estabelecimento de metas realistas e o fornecimento de *feedback* construtivo.

Me lembro que havia cinco chefes dos setores que foram treinados para atuarem com os PcDs, eles ficavam responsável e mediavam as dificuldades, quando estas aconteciam acionavam o médico da empresa que por sua vez acionavam os terapeutas da minha instituição e trabalhávamos os conflitos (Carine).

Ajudava quando entrei e ajuda até hoje, não ser o mesmo líder, e quando necessário ajuda até hoje. Às vezes quando preciso dar recado sobre alguma peça também para algum colega de trabalho que ta preguiçoso também avisa o chefe (Talles).

A sociedade como um todo também deve se engajar nesse processo, promovendo uma cultura inclusiva que reconheça o potencial dos indivíduos com autismo no mercado de trabalho (SAAD *et al*, 2023).

5.2.6 A percepção dos envolvidos

O processo piloto de inclusão e estabelecimento da pessoa com deficiência nesta empresa foi considerado por todos os entrevistados como positivo e enriquecedor. Ressaltaram o caráter trabalho do processo, mas com resultados satisfatórios a todos.

Sonhávamos muito com esse dia, foi uma satisfação muito grande acompanhar essa pequena vitória de nossos alunos (Carine).

Sabe, como mãe se emociona né, depois de tudo que passamos para chegar até ali, ver meu filho trabalhando, sendo responsável e até pedindo carona para não chegar no trabalho com a mãe não tem preço (Mara).

Me lembro que o curso ajudou bastante nesta conquista, pude colocar todos os conhecimentos aprendidos, fazer trabalho devagar e bem feito é importante (Talles).

Nos relatos dos envolvidos, este estudo corrobora com as pesquisas científicas, no que diz respeito ao ingresso de Talles no mercado de trabalho, apontando as parcerias como facilitadoras desse ingresso e benéfica para todos os envolvidos.

A seguir de acordo com a análise de conteúdo empregada, a nova categoria empregada para o estudo diz respeito à permanência no local de trabalho, seguindo das subcategorias rotina laboral, ruptura na parceria, novas estratégias de gerenciamento dos trabalhadores e gestão de conflitos e percepção dos envolvidos.

5.3 Permanência no Trabalho

Talles atua há dez anos na empresa. Passou por diversas transformações dentro dela, tais como: a mudança na cultura organizacional, os anos de pandemia em que as pessoas com deficiência ficaram afastadas, aposentadoria de gestores, conflitos de grande intensidade entre Talles e outra colaboradora do setor que foram de difíceis resoluções e que merecem ser investigadas.

Após os primeiros anos de sua contratação o cenário da empresa foi se configurando a uma nova realidade. Gestores e líderes se aposentaram ou foram remanejados de setor, surgiram novas contratações e novas dinâmicas no trabalho.

Os trabalhadores foram orientados à mudança; a empresa, que apesar do porte, mantinha uma organização familiar interna ativa, apresentou-se a todos com nova diretoria e passou a operar com novas demandas, metas e objetivos. Estas informações foram obtidas a partir do relato dos participantes, conforme comunicados empregados a eles e seguindo também suas percepções.

5.3.1 Rotina laboral

Uma vez inserido no ambiente de trabalho, Talles não apresentou dificuldades em se estabelecer na função proposta e executá-la. *“No setor de componentes eletrônicos eu faço montagem de peças para partes eletrônicas inclusive componentes para partes eletrônicas pequena”* (Talles).

Como característica, Talles gosta de ter o conhecimento prévio de toda sua rotina e de suas atividades; demonstra interesse em progredir, mas concomitantemente sente-se confortável em cumprir as mesmas demandas diárias.

Acordo de manhã, vou para o meu trabalho, almoço no clube da empresa, retorno as minhas obrigações até dar a hora de voltar para casa novamente. Faço tudo cumprindo as regras da empresa e devagar no meu tempo e ser bem feito (Talles).

Na execução do trabalho, Talles utiliza de equipamento de proteção individual (EPI) disponibilizado pela empresa, atua sozinho ou em duplas em uma bancada e realiza a função sentado. Esse ajuste, aparentemente simples de realizar o trabalho sentado, resulta no efeito de adaptação que facilita a rotina de trabalho *“Faço o que*

for necessário faço sentado, mas no momento que for necessário eu fico em pé” (Talles).

A criação de rotinas claras e previsíveis é fundamental para pessoas com autismo no ambiente de trabalho, pois a previsibilidade e a organização são essenciais para garantir um ambiente seguro e produtivo. A falta de uma rotina estruturada pode causar ansiedade e dificuldades de adaptação, impactando diretamente no desempenho e bem-estar do indivíduo autista (Sargento; Lopes, 2019).

Para ajudar profissionais com TEA a se adaptarem a novas tarefas e horários de trabalho é fundamental adotar estratégias eficazes, tais como o uso de ferramentas visuais, como cronogramas e listas de afazeres, pode ser uma forma eficaz de proporcionar orientação e apoio aos trabalhadores. Algumas pesquisas propõem medidas para fazer as adaptações necessárias que equipare a pessoa com TEA aos demais trabalhadores: Bross *et al.* (2021) propõe a reabilitação profissional por meio de vídeos (VM) formativos como forma de modelagem do comportamento; de acordo com os pesquisadores, os resultados dessas ações se mostram favoráveis segundo Bross e autores, independente do nível de suporte da pessoa com TEA.

A rotatividade de Talles ocorreu dentro de seu setor de componentes eletrônicos. Ele passou por outras bancadas de trabalho atuando em outras partes da montagem destes componentes, mas não soube dizer se houve adaptações além do banco.

O Talles gosta das coisas muito corretas, sempre foi elogiado pelos professores por seu esforço. No trabalho foi a mesma coisa, com poucos dias já se destacou e monta muito bem as placas, os chefes até pediram para ele ajudar nas demais bancadas (Mara).

Com o Talles as coisas fluem mais facilmente, tivemos que contornar a rigidez e fazer algumas adaptações, mas com pouco tempo ele estava inserido e contente (Mara).

Durante os anos na empresa a mudança na rotina de Talles somente ocorreu em meio a um conflito gerado entre ele e outra colaboradora, conflito que o participante denominou como mal-estar. Tal situação permaneceu em silêncio e só vieram à tona com mudanças graduais no comportamento do trabalhador percebido pela mãe. De acordo com os relatos maternos, o conflito não foi percebido pela empresa. Ela não conhecia e não tinha acesso aos novos gestores do filho; as

reuniões com os pais das pessoas com deficiência cessaram, até começar a notar alguns comportamentos diferenciados em Talles:

Talles sempre foi pontual e nunca se quer pensou em faltar ao trabalho, foi quando começou a demorar para se arrumar para, perder o sono e a reclamar para ir trabalhar, seu comportamento foi mudando aos poucos. Fui entender que era algo no trabalho porque ele entrou de férias, ficou bem e depois no dia de retorno ao trabalho esses comportamentos voltaram (Mara).

A empresa estava num processo de reorganização interna; as parcerias foram gradativamente se encerrando; não houve mais o contato da família com a empresa e com a instituição. A ruptura gradativa fez com que o conflito de Talles se estendesse por meses e gerou nele muito desconforto. A situação permaneceu até o momento em que a mãe de Talles precisou intervir e contatar a empresa em busca de uma solução, que foram atendidas parcialmente afastando Talles da outra colaboradora que havia conflito.

5.3.2 Ruptura na parceria e as novas estratégias e gerenciamento dos trabalhadores PcDs

Após a inserção do projeto piloto, que foi a primeira turma de PcDs na empresa, foram abertas novas vagas para a contratação de PcDs para toda a comunidade. O vínculo com a instituição foi minimizado e o ingresso do PcD na empresa ficou a cargo da própria pessoa interessada e não mais por indicação e facilitação via alguma instituição. A manutenção dos alunos passou a ocorrer entre a empresa e o trabalhador.

Não houve um marco específico no rompimento da parceria com a gene. O mesmo ocorreu com os alunos que já estavam trabalhando, foram aderindo às terapias fora da instituição e entendemos que estavam prontos para andar sozinhos e fechar o ciclo com a gente (Carine).

Através da entrevista com a gestora não foi possível identificar a nova realidade do trabalhador com deficiência. Na ausência da fala da empresa, o contexto do estudo se restringiu à percepção do trabalhador e de sua família.

De repente eu não tinha mais reuniões, não conseguia falar com nenhum representante da empresa, Talles não conseguiu me verbalizar

o que estava acontecendo. Pedi ajuda da psicóloga e com muita dificuldade Talles falou sobre o mal-estar (Mara).

Para Bidart e Santos (2021) os impactos negativos da ruptura na parceria para o profissional com TEA são significativos, podendo resultar no aumento do estresse e da ansiedade e até mesmo no desligamento deste profissional.

A ruptura entre os parceiros também ocasionou na ausência de mediação de conflitos. A instituição não estava presente para realizar os aportes necessários e as famílias tinham pouco conhecimento sobre a rotina de trabalho de seus membros. Mediante a ausência de mediações, conflitos surgiram para Talles que se alastraram por muito tempo e tiveram consequências para Talles.

Os impactos descritos por Bidart e Santos foram percebidos durante a entrevista, quando Talles falou sobre seu conflito (mal-estar) sua voz mudou de entonação, ficou mais alta e com fluência acelerada; foi então que a pesquisadora percebeu que a situação, anos depois, resulta no estresse e ansiedade descritos pelos autores e ainda presentes.

Veras e Castro (2021) consideram que além da formação e acesso ao emprego, há necessidade de um monitoramento e acompanhando após o ingresso no trabalho, com a finalidade de dar suporte e promover ajustes necessários para facilitar a execução das tarefas e para o gerenciamento de problemas que ocorram no ambiente de trabalho.

Mediante a nova dinâmica da empresa com os PcDs, Mara entrou em contato com a empresa para que a situação fosse resolvida. Em sua fala relatou que precisou ser firme e agir em nome do filho, que tinha medo de se defender. Quando questionada sobre o processo a atitude da empresa ela relata:

A empresa tomou atitude porque eu fui atrás, né, a gente foi parar no RH. Exigi que Talles não trabalhasse mais junto com a moça, se precisasse pegar uma ferramenta na bancada dele que pedisse pro chefe e não chegasse mais perto dele (Mara).

Com a reestruturação das parcerias para a contratação e emprego de PcDs modificou-se a relação entre a empresa, o contratado e a família; cessaram gradativamente essa interação. Diante dessa questão, dificuldades na inclusão de Talles em seu ambiente de trabalho foram novamente expostas, como o diálogo com seus pares e o convívio no espaço de trabalho.

De acordo com a percepção da Mara e de Talles atualmente o direcionamento e a orientação ocorrem diretamente com os supervisores da empresa, mas sente a necessidade de um olhar mais atento ao filho, para que não ocorram novos conflitos que impactam o trabalhador. Destaca, portanto, a necessidade de profissionais capacitados para atuarem com profissionais com TEA no mercado de trabalho.

5.3.3 Gestão de conflitos e percepção dos envolvidos

Uma das dificuldades identificadas no transtorno do espectro do autismo é a dificuldade em buscar assistência e falar dos próprios sentimentos. O rompimento da parceria destacada nas seções anteriores fez com que aspectos que antes eram mediados passassem despercebidos pela gestão, como o conflito que gerou mal-estar, relatados por Talles e que não mais possuía recursos institucionais para a resolução.

Eu não consegui falar direito... Assim foi pelo menos curioso porque aprendi várias coisas em outras bancadas. Mas assim ocorreu essas coisas de ir para outras bancadas devido a ocorrência de não estar com uma colega de trabalho que não aparenta ter um pouco mais de idade que eu (Talles).

Com a pandemia o trabalhador Talles ficou afastado por dois anos e mesmo assim não conseguiu externalizar sobre o mal-estar vivenciado por ele em ambiente de trabalho, sendo orientado pela mãe a não dirigir a palavra com a colega e não trabalhar junto com a mesma. A empresa concordou com as condições apresentadas pela mãe e após isso o trabalho fluiu sem nenhum tipo de contato com a funcionária.

O que eu falei à psicóloga na época é que eu gostaria de uma reunião e treinamento com os demais funcionários para lidar com os PcDs, em principal com o Talles. que tem autismo, se eu não me engano ele é o único que trabalha lá pelo que sei. Mas veio a pandemia e depois o assunto morreu (Mara).

Os conflitos vividos pelo trabalhador em ambiente de trabalho envolvem as situações sociais em que em sua condição apresenta dificuldades em virtude do espectro, não conseguiu flexibilizar o ocorrido e aderiu a uma postura de evitar a colega e assuntos sociais, aspectos da vida pessoal ou conversas que considera inaceitáveis nesses locais.

Eu não concordava com essas coisas e nem consigo, certas coisas assim específicas, que não precisa nem ficar tentando, organizando, porque não conseguem essas são as piores é procedimentos estéticos, outras coisas é o uso de bebidas alcoólicas e drogas com um todo, essas outras eu também não concordei (Talles).

Ao adentrarmos nos motivos do mal-estar descrito por Talles no trabalho, além da fluência e entonação ficarem alteradas, as fala de Talles ficaram desorganizadas; ao conversar com Mara e junto com a pesquisadora, foi realizada uma interpretação de sua fala, em que se acredita que a referida colega de trabalho tenha incentivado, através de conversas e brincadeiras, que Talles deva sair e manter vínculos sociais, namoradas, bebidas alcoólicas, ir a churrascos e ter amigos, mas a leitura que Talles fez da situação é que a colega de trabalho o estava forçando a fazer coisas das quais são contra seus princípios e que considera moralmente erradas.

Então essa colega, ela brinca com todo mundo do setor, então por exemplo que na época era ele e dois outros PcD o B. e R., o B. até aceitava certas brincadeiras ela falava que eles teriam que arrumar uma namorada. Aí tem que o Talles que nunca aceitou (Mara).

Pelos relatos, este conflito ainda está sendo elaborado pelo funcionário. Ao ser questionado sobre algum outro conflito existente na empresa, novamente Talles aponta conflitos envolvendo aspectos de relacionamento social:

Ela falou que ia entregar para o chefe, queria fazer rápido e de qualquer forma. Não é assim que tem que fazer (Talles).

Ele faz as coisas metodicamente, como ele fala ele aprendeu com o professor, faz devagar pra não voltar a peça para traz. Então é assim, né, ele já tem o tempo dele imagina um professor falando, então aí a colega, novamente, falava assim pra ele é você tem que fazer rápido; acredito eu que seja por conta da produção, das metas né (Mara).

Tais conflitos evidenciam que a ruptura da parceria prejudicou o andamento do trabalho e a produtividade do trabalhador, gerou conflitos ao Talles e a sua mãe que teve que contar com a observação e expertise para ter o entendimento e solucionar o caso.

A conscientização dos colegas de trabalho e gestores sobre o autismo é necessária para a compreensão do TEA, suas características e comportamentos, estratégias de ação, de forma a propiciar um cenário inclusivo. A disseminação de informações sobre as características do espectro do autismo, bem como estratégias

de interação e comunicação eficazes, contribui para a construção de relações saudáveis e respeitadas no ambiente corporativo. *“Eu ter medo de falar, o mal-estar fica grande e complica”* (Talles).

Apesar de Soares (2019) consideram importante o acolhimento e o apoio mútuo entre os colaboradores como essenciais para promover um clima organizacional positivo.

Os desafios enfrentados pelos profissionais com TEA no ambiente corporativo são variados, desde dificuldades na comunicação até problemas relacionados à adaptação social.

O gerenciamento adequado desses desafios pode contribuir significativamente para superá-los, proporcionando suporte emocional, treinamento especializado e acompanhamento individualizado aos trabalhadores. A promoção da empatia, da compreensão mútua e do respeito às diferenças são aspectos-chave para garantir um ambiente corporativo mais inclusivo e acolhedor para todos os colaboradores (Saad *et. al*, 2023).

Cabe ressaltar que outros funcionários da empresa atuam diferentemente com Talles, segundo Mara, até onde teve conhecimento, a maioria entende as limitações do filho e respeita. Por isso, Vendrametto (2021) realiza um grifo em distintos trechos de seus trabalhos sobre como é essencial promover a sensibilização e o treinamento dos colegas para garantir um ambiente mais inclusivo e respeitoso.

O que me lembro no caso do Talles é que por apresentar dificuldades de flexibilidade, quando o ônibus atrasava ou quebrava, ele se desestruturava e voltava para a casa, mas com os próprios colegas de trabalho foram se mobilizando e auxiliando (Carine).

Com a situação, o estudo também evidencia que a pessoa com deficiência que possui estrutura familiar sólida tem mais condições de se manter no trabalho e obter satisfação na vida laboral. Diante do exposto, a permanência no ambiente de trabalho por pessoas com TEA está intimamente relacionada às condições concretas do espaço de trabalho e das relações existentes entre profissional com TEA, família e empresa, sendo necessário o suporte especializado sempre que possível.

5.4 O Trabalho para o Trabalhador

Com o objetivo de salientar o que representa o trabalho na vida de Talles, esta categoria contempla sua percepção sobre a satisfação no trabalho, sua remuneração, relações pessoais e perspectivas futuras

5.4.1 Avaliação da satisfação do trabalhador

Apesar dos conflitos vivenciados por Talles, a intervenção da família foi efetiva para que ele voltasse a trabalhar com satisfação. Em sua fala demonstra a necessidade da rotina de trabalho e deixa subentender que gosta de se sentir útil:

Na questão de houve mudanças na questão de sustento aqui de casa, isso é muito bom. Na questão pessoal estou a entender os ganhos para minha pessoa no trabalho (Talles).

Então né?! O Talles não é de falar muito, mas percebo que ele gosta e se sente bem trabalhando porque não falta, mesmo as vezes que poderia falta honra o compromisso. Ele fala que não quer se aposentar nessa função, que quer ter mais conhecimento técnico e por isso faz o curso, mas ao meu ver como mãe ele esta satisfeito com o trabalho sim, porque quando não gosta de alguma coisa não faz de jeito nenhum (Mara).

A avaliação da satisfação no trabalho para pessoas com autismo é importante considerando as particularidades deste público no mercado de trabalho. Devido às características do espectro do autismo como dificuldades na comunicação e de interação social, é fundamental compreender o nível de satisfação desses indivíduos em relação ao ambiente profissional, buscando assegurar um ambiente mais acolhedor e profissional de bem-estar.

A avaliação da satisfação no trabalho pode fornecer *insights* valiosos sobre as necessidades específicas dos colaboradores com TEA, contribuindo para a criação de estratégias mais eficazes de inclusão e de adaptação do ambiente laboral.

Diversos métodos são utilizados para avaliar a satisfação no trabalho Melício e Vendramentto (2021) sugerem que entre os principais métodos destacam-se questionários padronizados, entrevistas estruturadas e observações diretas do comportamento no ambiente de trabalho. Essas ferramentas permitem uma análise mais precisa da percepção dos colaboradores com autismo em relação ao seu trabalho, possibilitando identificar áreas de melhoria e promover ajustes necessários para garantir sua satisfação e bem-estar no ambiente profissional

Para Talarico, Pereira e Goyos (2019) diversos fatores influenciam a satisfação no trabalho de indivíduos com autismo, incluindo o ambiente físico e social do local de trabalho, as relações interpessoais com colegas e superiores hierárquicos, bem como as oportunidades de desenvolvimento profissional oferecidas pela empresa. É essencial que as organizações estejam atentas a esses aspectos para garantir um ambiente mais acolhedor e inclusivo para colaboradores com autismo, promovendo assim sua integração efetiva na equipe de trabalho

O apoio especializado por parte das empresas e órgãos governamentais pode ser fundamental para promover a inserção efetiva das pessoas com autismo no mercado de trabalho e garantir sua realização pessoal e profissional (Bidart, Santos, 2021).

5.4.2 Remuneração

Outro momento em que a entrevistadora observou mudança na postura e entonação de fala de Talles foi em relação ao assunto da remuneração: com maior tranquilidade demonstrou não se importar com a questão. Na fala do trabalhador prefere terceirizar para a mãe:

Comecei a ensinar ele como usar o salário, mas ele começou a ficar nervoso, me pediu para não fazer mais isso... Ainda não desisti, mas vai ser no tempo dele (Mara).

Minha mamãe que ainda está cuidando do dinheiro tudo. Não é questão de preferência, mas eu não consegui cuidar, mas me adaptar rápido a isso pela questão também de ser cobrado em área administrativa financeira algo que eu respeito, mas percebo que também dá cansaço não só físico, mas mental (Talles).

A garantia de uma remuneração justa para pessoas com autismo no mercado de trabalho é de suma importância, levando em consideração suas habilidades e necessidades específicas. É fundamental reconhecer o potencial desses profissionais e valorizar suas competências, proporcionando condições equitativas de trabalho. A remuneração adequada não apenas promove a inclusão financeira, mas também contribui para a autoestima e independência das pessoas com autismo, possibilitando uma maior qualidade de vida (Soares, 2019)

O dinheiro do trabalho dele ajuda muito, somos só nós dois né?! O trabalho dele ajuda nas despesas da casa. Já tentei fazer com que ele se interesse pelas finanças, mas sabe né?! O Talles tem o tempo dele (Mara).

Para Espelöer et al (2023), os salários de pessoas com TEA são subvalorizados e recebem salários inferiores aos seus pares neurotípicos, mesmo desempenhando as mesmas funções, com agravantes quanto a sua escolaridade diferenciados. Os desafios enfrentados por pessoas com TEA em relação à remuneração são diversos, incluindo a falta de reconhecimento de suas competências e habilidades, a discriminação salarial e a mobilidade dentro da empresa em almejar outros cargos.

Vale destacar que Talles é funcionário há uma década na empresa, sem grandes progressões salariais ou mobilidade de função e exerce em sua atividade remunerada as mesmas funções dos colegas.

Diversas políticas públicas e iniciativas privadas têm sido implementadas com o objetivo de promover a inclusão financeira de pessoas com autismos no mercado de trabalho. Programas de capacitação profissional, incentivos fiscais para empresas que contratam profissionais com TEA e parcerias com organizações da sociedade civil são algumas das estratégias adotadas para fomentar a empregabilidade desses indivíduos. Talarico, Pereira e Goyos (2019) fomentam a necessidade da equidade salarial.

5.4.3 Relações pessoais no ambiente de trabalho

Déficits no comportamento e interação social são critérios decisivos no diagnóstico do autismo. O espectro conta com variações consideráveis nesses comportamentos, mas através da análise qualitativa dos comportamentos de Talles no ambiente de trabalho e ambiente doméstico observa-se que a socialização tem prejuízos significativos.

Talvez a minha mãe e já estava com vontade, eu não queria arriscar. No primeiro ano eu fui na festa do trabalhador da empresa e que foi em maio do primeiro ano, e na do final do ano que foi em dezembro do primeiro ano eu tentei achar legal mas eu não senti nada de interessante de verdade (Talles).

Sei pouco da empresa e da rotina de Talles no trabalho, ele não fala nada né?! E nas festas que tem em que a família pode ir ele não gosta de ir, nem pega o convite, então eu não vou e acabo também não sabendo de nada (Mara).

Ao ser questionado sobre seu relacionamento com os colegas de trabalho, Talles argumenta que lhe falta tempo, pois tem que trabalhar e evitar conversas paralelas. Nas possíveis relações sociais que poderia estabelecer no ambiente do almoço que é coletivo, ele se isola dos demais se sentando sozinho.

Eu falo um tanto que tempo de produção. Quando conversam sobre coisas, se não for trabalho, eu não fico conversando. Não me arrisco a certas conversas que tem risco de causar mal-estar porque mesmo com poucos colegas é arriscar falar certas coisas e tem mais riscos de causar mal-estar naturalmente (Talles).

Desta forma, as falas proporcionadas nas entrevistas refletem um contexto de pouca interação social, em que o mesmo está somente para produzir, tornando o ambiente pouco inclusivo e nada facilitador das relações interpessoais do qual a pessoa com deficiência poderia se beneficiar.

Além das relações sociais, é possível observar que nas relações de hierarquia o padrão disfuncional de socialização é mantido. O processo de socialização com a liderança poderia ocorrer de forma assertiva, uma vez que o líder do setor precisa ser capacitado a lidar com as deficiências e a auxiliar nas mediações cotidianas dos funcionários, entretanto, como observado no caso em questão, aspectos de produção e ganho de capital estão acima das condições humanas, não sobrando tempo hábil ou capacitação técnica para tal.

Os dois líderes e um chefe, às vezes eu converso sobre trabalho, o tempo é bem pequeno, porque eles têm muitos outros compromissos de trabalho também (Talles).

A mesma situação de isolamento é mantida no ônibus circular com o qual ele vai trabalhar. Algumas pessoas o cumprimentam, mas sem trocas ou vínculos, mesmo que superficiais.

Os desafios que pessoas com autismo podem enfrentar ao tentar se relacionar com colegas de trabalho são diversos e vão desde a dificuldade de interpretar sinais não verbais até a falta de compreensão sobre as normas sociais do ambiente corporativo. Por isso, é fundamental que as empresas estejam atentas a essas questões e ofereçam suporte adequado para facilitar a integração desses profissionais.

Existem casos de sucesso de empresas que valorizam e promovem um ambiente de trabalho inclusivo para pessoas com autismo. Essas organizações investem em programas de capacitação, adaptações razoáveis no ambiente físico e cultural da empresa, além de promover uma cultura organizacional pautada na diversidade e na inclusão. Com isso, não apenas os funcionários com autismos se beneficiam da aceitação e do apoio da empresa, mas toda a equipe é estimulada a desenvolver relações pessoais mais empáticas e colaborativas (Soares, 2019).

5.4.4 Perspectivas Futuras

Quando pensa no futuro, o trabalhador Talles se enxerga executando outra função; não vê perspectivas de evoluir na mesma função, uma vez que reconhece o crescimento somente de hierarquias e não tem esse objetivo. Dessa maneira, não se é tratado pela gestão sobre questões de promoção, cargos e salários.

Não sei dizer como poderia crescer, nunca foi falado sobre isso, mas assim isso de ser promovido eu acho que eu da minha parte vejo que depende muito, porque ser promovido a cargo de hierarquia necessita de variante de escrita e também variantes engenharia e essas variantes como um todo, nessa parte eu não penso (Talles).

Ao ser questionado sobre o que pensa para o futuro, ele é preciso em dizer que quer atuar na área técnica. Apoiado pela mãe, Talles tem desejos de evoluir profissionalmente, adquirindo novos conhecimentos técnicos.

Um dos exemplos seria designer gráfico seria isso né propriamente seria isso da parte técnica um dos exemplos... caso não tiver vaga para designer gráfico ou web designer ou algum na área de designer que eu tenha condições de me adaptar aqui em pompeia em uma empresa que consiga contratar funcionários com uma quantidade considerável aqui em pompeia se não tiver vaga pra isso, pensando em alguma área de biologia na parte de ciências de epidemiologia na área de química na parte de técnica (Talles).

Diante do contexto exposto, Talles tem autonomia para pensar em desenvolver-se.

Talles voltou a fazer o curso de designer gráfico, faculdade, ele tem que fazer a distância, mas ele consegue se dar bem ele pergunta pra psicóloga, tem coisa que o Talles vai perguntar 1 2 3 até ele conseguir entender do jeito dele, mas ele vai conseguir ir pra frente. Se ele não conseguir concluir a gente paga de novo porque é isso. Sábado fez uma prova de 16 ele acerta 13 ele falou assim estou emocionado você imagina porque ele não tem um professor presencial ele tem que se virar (Mara).

O trabalhador possui a característica de gostar de novos conhecimentos e informações; tem apoio familiar, terapêutico e conseqüentemente possibilidades de novas perspectivas.

5.5 Autismo e Trabalho

A última categoria empregada diz respeito ao transtorno do espectro do autismo e o mercado de trabalho a partir do campo de trabalho. E foi possível organizar definições e proposições a partir do estudo de caso em questão, englobando um apanhado geral mais panorâmico sobre a problemática.

5.5.1 Definições e Proposições

Apesar dos avanços conquistados até o momento, ainda há desafios que precisam ser superados para garantir uma maior inserção de pessoas com autismo no mercado de trabalho. A ampliação do acesso à educação especializada, o combate ao preconceito e a conscientização sobre as potencialidades dos profissionais com autismo são questões urgentes que demandam esforços conjuntos da sociedade como um todo (Melícia; Vendrametto, 2021).

Dentre os esforços necessários o estudo de Czerw (2022) sintetizou principalmente a adaptação do local de trabalho e os cuidados da ergonomia do posto de trabalho. Além disso, o autor apresenta que pessoas com TEA também se caracterizam por: meticulosidade, foco nos detalhes, análise lógica e objetiva das tarefas atribuídas, cumprimento dos procedimentos, sinceridade de expressão e destreza manual, alto nível de habilidade técnica, alto nível de concentração em tarefas repetitivas e rotineiras e boa capacidade de funcionar em equipe, porém só ocorrem onde a estrutura e a hierarquia, bem como a divisão de responsabilidades, são claras e transparentes.

Dentre as necessidades de pessoas com TEA no mercado de trabalho, Maslahat *et al.* (2021) ressaltam que uma análise melhor do trabalhador deve ocorrer antes da contratação; os candidatos devem ser acomodados de forma a detectar as habilidades e competências relacionadas com as atividades a serem realizadas, ao invés de se

restringir à avaliação apenas daquelas relativas à comunicação e social, realizando uma avaliação mais integral da pessoa e suas potencialidades.

Na Polônia e na Grécia, os autores Kobus-Ostrowska e Papakonstantinou (2021), defendem o que chamam de emprego apoiado como forma de mediar os conflitos e dificuldades da pessoa com TEA.

O emprego apoiado parece ser a única forma eficaz e eficiente de as pessoas que têm dificuldades específicas em encontrar e manter um emprego remunerado no mercado de trabalho aberto aceitarem um emprego remunerado em condições de igualdade com outras pessoas (Kobus-Ostrowska, Papakonstantinou, 2021, p. 127).

No mesmo raciocínio, Veras e Castro (2021) pontuam a importância do emprego apoiado para pessoas com TEA e com deficiências mais graves. Os estudiosos destacam que este emprego apoiado deve se basear em três pilares importantes:

- Perfil Vocacional – descoberta dos pontos fortes, interesses e necessidades de apoio da pessoa, a partir de uma avaliação ecológica-funcional, de preferência realizado na comunidade. Essa avaliação consiste de entrevistas com o usuário, seus familiares e outras pessoas que o conheçam e de observações em lugares frequentados por ele (Veras, Castro, 2021, p. 95954).
- Desenvolvimento de Emprego – pesquisa e marketing com empresas para descobrir um emprego que combine com o perfil vocacional. Pode ser também o desenvolvimento de um trabalho por conta própria. Para se verificar a compatibilidade entre o perfil da pessoa com o perfil da vaga é feita uma análise da função. Essa análise leva em conta a cultura da empresa, a disponibilidade de apoios naturais e as exigências para executar a função. Faz-se uma negociação com o empregador para fazer as acomodações e adaptações necessárias. Esse processo pode resultar na criação de uma vaga customizada ou de uma vaga já existente que atenda ao mesmo tempo as necessidades do usuário do Emprego Apoiado e da empresa. Acontecendo a contratação, é feita uma análise pormenorizada das tarefas para a elaboração de um plano individual de treinamento e inclusão social (Idem).
- Acompanhamento pós-colocação – Acompanha-se o treinamento e a inclusão social do usuário do Emprego Apoiado na empresa para verificar se as estratégias e os apoios naturais estão funcionando. Quando se considera que tanto o usuário quanto a empresa já estão prontos, tem início o acompanhamento contínuo. Esse acompanhamento é feito à distância e tem por objetivo garantir a qualidade da inclusão, intervir em situações mais desafiadoras e auxiliar no desenvolvimento de carreira dos clientes. O acompanhamento contínuo é um dos componentes mais importantes para garantir a retenção do trabalho pela pessoa com incapacidade mais significativa (Ibdem).

O estudo de caso de Talles expôs as necessidades para a inclusão da pessoa com TEA no mercado de trabalho a partir das parcerias propostas pela instituição formadora, representada por Carine, assim como a relação da família com o trabalho apontado principalmente nas falas de Mara, mãe de Talles, e as percepções de Talles sobre o emprego. Nossas reflexões se apoiaram em uma diversidade teórica, bem como contempla a adaptação dos espaços de trabalho e a necessidade de inclusão e de equiparação do trabalhador com transtorno do espectro do autismo no emprego.

Durante o estudo de caso houve uma reestruturação no sistema de contratação e de inclusão de PcDs dentro da empresa. No entanto, carece de parcerias fundamentais para a inclusão da pessoa com TEA nos espaços de trabalho. A articulação entre instituição, empresa, família e trabalhador é essencial para a inclusão nesses espaços e a equiparação do trabalhador.

6 CONCLUSÕES

Os resultados desta pesquisa evidenciaram que, embora haja um avanço significativo nas políticas de inclusão laboral para pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no Brasil, com a consolidação de políticas públicas mais inclusivas como a própria Lei de Cotas e estratégias específicas e parcerias para a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho, a efetividade dessas políticas ainda enfrenta obstáculos como preconceitos e discriminação, além da evidente necessidade formativa.

Apesar do reconhecimento da Lei de Cotas, muitas empresas ainda carecem de conhecimento e preparo para integrar adequadamente funcionários com autismo. Isso se manifesta em ambientes de trabalho que não estão adaptados às necessidades específicas desses indivíduos, resultando em desafios adicionais para a inclusão efetiva.

Identifica-se a falta de compreensão sobre o autismo no ambiente de trabalho, com a presença de experiências de discriminação veladas, dificuldades na comunicação com colegas e superiores, fatores que contribuem para um ambiente de trabalho pouco acolhedor, demandando a adoção de abordagens personalizadas e compreensivas para a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho.

Há necessidade de construção e adaptação de ambientes de trabalho, de formação de gestores e colegas para a superação das barreiras existentes, mudança na cultura das empresas para que a inclusão seja vista não apenas como uma obrigação legal, mas como um valor corporativo e uma oportunidade de diversidade e inovação.

A implementação de programas de sensibilização, aliados a ajustes nas condições laborais, pode fomentar um cenário onde pessoas com autismo não apenas tenham acesso ao mercado de trabalho, mas também possam prosperar e contribuir de maneira significativa.

É crucial que as políticas públicas sejam acompanhadas de ações efetivas de conscientização e formação dentro das empresas, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso.

Apesar dessa diversidade de problemas, observou-se que o participante teve uma importante evolução no seu desenvolvimento, seja em relação ao processo de formação acadêmica, quanto da vida laboral, a partir do ingresso no trabalho. O

trabalho ofereceu oportunidades de aprendizado profissional, de habilidades de interação, autonomia e independência no autocuidado e na vida financeira. Tanto no relato do participante, com a mãe e da formadora, foi possível identificar satisfação pelo ingresso e permanência no trabalho.

A história aqui descrita revela que a inserção profissional de pessoa com TEA, além de possível, traz inúmeros benefícios para todos os envolvidos. Há necessidade de engendrar um conjunto de ações articuladas que passam pelo enfrentamento, apoio, confiança da família de valorizar as potencialidades e buscar oportunidades de concretização. A parceria institucional no processo de formação e a atitude da empresa também favoreceram a conquista do emprego e o êxito profissional.

Histórias como a de Talles pode servir de estímulos para outras pessoas com TEA, seus familiares, profissionais, instituições e empresas possam vislumbrar a trabalho como uma realidade para esse público.

A pesquisa também destaca uma lacuna na literatura acadêmica sobre a inclusão laboral de pessoas com TEA, sugerindo a necessidade de pesquisas voltadas especificamente para a prática laboral de pessoas com TEA.

Como limites da pesquisa destaca-se o baixo número de participantes, a forma de coleta de dados exclusivamente por relatos. Acredita-se que a ampliação do número de participantes, outras formas de coleta como a observação no local de trabalho e a participação de gestores das empresas favoreceriam uma compreensão mais ampla do tema estudado.

Acredita-se que os resultados contribuem para a temática estudada do autismo e trabalho, acrescentado um conjunto de aspectos para a compreensão do ingresso e permanência no trabalho.

Portanto, os dados coletados indicam que a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho brasileiro ainda é um processo incipiente, que requer esforços contínuos e coordenados de diversas partes interessadas, mas que é possível.

REFERÊNCIAS

- A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.** 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007. Disponível em: http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf. Acesso em: 20 jul. 2023.
- ANDRADE, Alice Manuela Teixeira. **Alice no país da educação: buscas por autonomia e autoconhecimento na trajetória de vida de uma licencianda de Ciências Biológicas.** Cidade: editora, 2023.
- AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5.** 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 31-86
- AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION: **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5-TR.** 5. ed. rev. Porto Alegre: Artmed, 2023.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2016.
- BASTO, A. T. O.S, CEPPELO, V. M. **O Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores.** Cadernos EBAPE.BR 21 (1): Jan-Fev, 2023.
- BECKER, I, K. Transtorno do espectro autista no CID-11 — uma reflexão crítica de seu possível impacto na prática clínica e na pesquisa. *Mol Psychiatry* 29 , 633–638 2024.
- BECKER, K. L. Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Estudos economicos**, v. 49, n. 1, p. 39–64, 2019
- BIDART, H.T.; SANTOS, C.A.S. Autismo e mercado de trabalho: a percepção do autista sobre suas competências profissionais. **Revista Economia & Gestão**, 2021. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/81032640/19392.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2024.
- BRADSHAW J, WOLFE K, HOCK R, SCOPANO L. Advances in Supporting Parents in Interventions for Autism Spectrum Disorder. **Pediatr Clin North Am.** 2022 Aug;69(4):645-656. doi: 10.1016/j.pcl.2022.04.002. PMID: 35934491; PMCID: PMC11017782.
- BRASIL. Ministério da cidadania. **Benefício de prestação continuada.** Brasília – DF. 25 Jan. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/cidadania/pt-br/acoes-e-programas/assistencia-social/beneficios-assistenciais/beneficio-assistencial-ao-idoso-e-a-pessoa-com-deficiencia-bpc>. Acesso em 26 de setembro de 2023.
- BRASIL.** Lei 7.853/1989 de 24 de Outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em 25 set. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em 25 set. 2023.

BRASIL. Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991. Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência: coletânea. Brasília: MTE, SIT/DSST, 1999b.

BRASIL. Ministério do Emprego e do Trabalho. 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 nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília: MTE, SIT/DSST, 2012.

BRASIL. Lei 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Brasília, DF, 27 dez. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm>. Acesso em: 17 set. 2023.

BROSS, L. A. et al. A meta-analysis of video modeling interventions to enhance job skills of autistic adolescents and adults. **Autism in Adulthood Knowledge Practice and Policy**, v. 3, n. 4, p. 356–369, 2021

CARMO, José Carlos do. **Construindo a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: a experiência da Indústria da construção pesada no estado de São Paulo/José Carlos do Carmo**. São Paulo: Áurea Editora, 2011.

CONCEIÇÃO, Leon Ramires da; ESCALANTE, Núbia Regina de Freitas; SILVA, Francielle Molon. Autista no mercado de trabalho: análise sobre ações e práticas inclusivas, **Gestão Contemporânea**, v.11, n.2, p. 203-221, nov. 2021. Disponível em: <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/gestaocontemporanea/article/view/59>. Acesso em: 27 jul. 2024.

CZERW, Monika. Osoba ze spektrum autyzmu na rynku pracy. **Homo et Societas**, n. 7, p 107-119, 2022. <https://doi.org/10.4467/25436104HS.22.008.17351>

ESPELÖER, J.; PROFT, J.; FALTER-WAGNER, C. M.; et al. Alarmingly large unemployment gap despite of above-average education in adults with ASD without intellectual disability in Germany: a cross-sectional study. **European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience**, v. 273, p. 731–738, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s00406-022-01424-6>. Acessado em: 31 out. 2024.

FERNANDES, Conceição Santos; TOMAZELLI, Jeani; GIRIANELLI, Vania Reis. Diagnóstico de autismo no século XXI: evolução dos domínios nas categorizações nosológicas. **Psicologia USP**, 31, 2020. DOI: 10.1590/0103-6564e200027

FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da Pesquisa Científica**. 2002.

GIL, A. C.. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**. 13ª edição revisada. Rio de Janeiro: Record, 1997.

GUEDES, N. P. DA S.; TADA, I. N. C. A Produção Científica Brasileira sobre Autismo na Psicologia e na Educação. **Psicologia Teoria e Pesquisa**, v. 31, n. 3, p. 303–309, 2015.

GIARELLI, E.; RUTTENBERG, J.; SEGAL, A. Bridges and barriers to successful transitioning as perceived by adolescents and young adults with Asperger syndrome. **Journal of pediatric nursing**, v. 28, n. 6, p. 563–574, 2013

KALRA, R, GUPTA, M, SHARMA, P. Recent advancement in interventions for autism spectrum disorder: A review, **Journal of Neurorestoratology**, Volume 11, Issue 3, 2023. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2324242623000281>. Acesso em: 04 de agosto 2024.

KLIN, A. (2006). **Autismo e síndrome de Asperger: Uma visão geral**. Jornal brasileiro de psiquiatria, 28, s3–s11. <https://doi.org/10.1590/S1516-44462006000500002>

KOBUS-KOBUS-OSTROWSKA, D.; PAPAKONSTANTINO, D. Dilemmas of sheltered employment in Poland and Greece and the concept of supported employment. **Comparative Economic Research**, v. 24, n. 3, p. 127–137, 2021

LEOPOLDINO, C.B., A inclusão do autista no mercado de trabalho, uma nova questão de pesquisa, **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v.9, n.22, p. 853-868, 2015.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra, e COELHO, Pedro Felipe da Costa. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **E&G Economia e Gestão**, v. 17, n. 48, p. 141–56, 2017. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p141-156>.

LEVY, A; PERRY, Outcomes in adolescents and adults with autism: A review of the literature, **Research in Autism Spectrum Disorders**, V. 5, Issue 4, 2011. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1750946711000298> Acesso em: 04 agosto 2024.

LOBATO, Beatriz Cardoso. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de cotas**, v. 6, 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/UFSCar/3002>.

LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005.

LORENZ, T. et al. Not a stranger to the dark: discrimination against autistic students and employees. **Advances in autism**, v. 7, n. 1, p. 60–72, 2021

MANZINI, E. J. **Análise de entrevista**. 1. Ed. Marília: ABPEE, 2020.

MARTINS, L. M, EIDT, N.M. **Trabalho e atividade: categorias de análise na psicologia histórico cultural do desenvolvimento**, Psicologia em estudo. 15 (4), 2010.

MASLAHATI, T. et al. How do adults with autism spectrum disorder participate in the labor market? A German multi-center survey. **Journal of autism and developmental disorders**, v. 52, n. 3, p. 1066–1076, 2021

MANZINI, Eduardo José. **Análise de entrevista**. Marília: ABPEE, 2020. 284 p.

MANZINI, Eduardo José. Entrevista semiestruturada: análise de objetivos e de roteiros. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA E ESTUDOS QUALITATIVOS, 2., A pesquisa qualitativa em debate, Bauru, 2004. **Anais...**, Bauru: SIPEQ, 2004.

MEDEIROS, E. A. DE; AMORIM, G. C. C. Análise Textual Discursiva: Dispositivo analítico DE dados qualitativos para a pesquisa em educação. **Laplage em Revista**, v. 3, n. 3, p. 247–260, 2017.

MEC - Ministério da educação: secretaria de educação especial. **Saberes e práticas de inclusão: a avaliação para a identificação das necessidades educacionais especiais**. Brasília, 2006.

MELÍCIO, Rose Kelly I. S. da C.; VENDRAMETTO, Oduvaldo. **Autista no mercado de trabalho**. São Paulo: Blucher, 2021.

MELLO. R. S. de. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador. 4ª ed., LTr, 2010.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007. Disponível em: http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentos/inclusao_pessoas_deficiencia_mercado.pdf Acesso em: 31 out. 2024.

MONTEIRO, A. S. P, NEGRÃO, K. R. M, BRYTO, K. K. C. **A inclusão de autistas no mercado de trabalho sob a perspectiva da responsabilidade social corporativa**. X Colóquio Organizações, Desenvolvimento e Sustentabilidade – CODS 2019.

MONTEIRO, G.; ADAMATTI, D. **Utilização da Realidade Virtual como ferramenta para inclusão de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho: uma revisão sistemática**. Anais do XXX Simpósio Brasileiro de Informática na Educação (SBIE 2019). **Anais...** Brazilian Computer Society (Sociedade Brasileira de Computação - SBC), 2019.

OIT. A hora da igualdade no trabalho. Relatório Global 2003. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_226898/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 abr. 2023.

OMS - Organização Mundial da Saúde. **Relatório sobre a saúde do mundo** – 2001 – Saúde Mental: nova concepção, nova esperança. Genebra: OMS - 2001

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Transtorno del espectro autista. Abr./2007. Disponível em: <<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/autism-spectrum-disorders/es>>. Acesso em: 10 mai. 2017

PEREIRA, A. A. B. et al. A inserção e o desenvolvimento de pessoas com transtorno do espectro autista no ambiente organizacional. **Revista científica acertte - ISSN 2763-8928**, v. 2, n. 5, p. e3575, 2022.

PORTAL DE LEGISLAÇÃO - Decreto nº 129 de 22/05/1991 / PE - Poder Executivo Federal - (D.O.U. 23/05/1991). Disponível em: <https://www.diariodasleis.com.br/legislacao/federal/20045-promulga-a-convencao-159-da-organizacao-internacional-d-o-trabalhoit-sobre-a-reabilitacao-profissional-e-emprego-de-pessoas-deficientes.html>>. Acesso em 28-02-24

ROMERO, L.S, **Medidas para a inclusão no ambiente de trabalho e seus impactos sociais e econômicos: um estudo de caso**. TCC – Curso de Graduação em Ciências Econômicas da Faculdade de Ciências Econômicas - UFRGS, Porto Alegre, p. 26, 2019.

ROUX, A. M. et al. Postsecondary employment experiences among young adults with an autism spectrum disorder. **Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry**, v. 52, n. 9, p. 931-939, 2013.

SAAD, Amanda Pereira Risso et al. Reflexões sobre o direito das pessoas com transtorno do espectro do autismo, a qualidade de vida e o acesso ao mercado de trabalho. **Revista da Seção Judiciária do Rio de Janeiro**, v. 27, n. 57, p. 71-84, 2022. DOI: 10.30749/2177-8337.v27n57p71-84. Disponível em: <https://doi.org/10.30749/2177-8337.v27n57p71-84>. Acesso em: 20 jul. 2024.

SARGENTO, D.C.M.; LOPES, C.N. Políticas públicas e o transtorno do espectro autista na vida adulta: caminhos para o mercado de trabalho. **Revista científica educação**, 2019. Disponível em: <<https://periodicosrefoc.com.br/jornal/index.php/2/article/download/63/64>>. Acesso em: 26 jul. 2024.

SILVA, A.B.B, et al. **Mundo singular: entenda o autismo**. Fontanar, 2012

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

SOARES, M.R.L. **A inclusão do autista no mercado de trabalho sob a luz da terapia cognitiva comportamental**. Disponível em:

<<https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/59839/1/MARIA%20ROSILENE%20LIMA%20SOARES.pdf>>. Acesso em: 26 jul. 2024.
 SOUSA, Augusto. “Emprego apoiado: uma primeira abordagem”. *Psicologia* 14 (1): 73, 2014. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v14i1.521>.

SUMMARIES, S. Prevalence of Autism Spectrum Disorder among children aged 8 years - Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 11 Sites, United States, 2010. In: **Center for Disease Control and Prevention**, 2014. Disponível em: http://www.cdc.gov/mmwr/preview/mmwrhtml/ss6302a1.htm?s_cid=ss6302a1_w. Acesso em out. 2023.

TALARICO M. V. T. S, PEREIRA, A. C. S, GOYS A. C. N, A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial**. 2019;32():1-19.[data de Consulta 14 de Agosto de 2024]. ISSN: 1808-270X. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=313158902120> Acesso em: 20 jul. 2024.

TOMAS, V. et al. Development and usability testing of a web-based workplace disability disclosure decision aid tool for autistic youth and young adults: Qualitative co-design study. **JMIR formative research**, v. 7, p. e44354, 2023

VARRIALE, L. et al. Digital technologies for promoting the inclusion of workers with disabilities: A brief investigation. **ITM web of conferences**, v. 51, p. 03001, 2023.

VERAS, P. R. M.; DE CASTRO, R. M. M. Acesso de pessoas com autismo no mercado de trabalho / Access to the labor market for people with autism. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 10, p. 95945–95965, 2021.

VIANA, Ana Clara Vieira, et al. **Autismo: uma revisão integrativa**. Revista Saúde Dinâmica, vol.2, número3, 2020. Faculdade Dinâmica do Vale do Piranga. Disponível em: <https://revista.faculdadedinamica.com.br/index.php/sausedinamica/article/view/40/165>. Acesso em 27 jul. 24

WEHMAN P, et. al. Supported Employment for Young Adults with Autism Spectrum Disorder: Preliminary Data. **Research and Practice for Persons with Severe Disabilities**, 37(3), 160-169. 2012. <https://doi.org/10.2511/027494812804153606>.

ANEXO I - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Responsáveis pelo aluno)

Estamos realizando uma pesquisa nas escolas da Rede Estadual de Ensino, intitulada: **“A pessoa com autismo no mercado de trabalho: um estudo de caso da contratação a permanência no emprego”**, e gostaríamos que participasse da mesma.

O objetivo deste estudo é verificar se a realidade de um trabalhador com transtorno do espectro do autismo, atuante no mercado de trabalho a dez anos, condiz com os achados científicos.

Participar desta pesquisa é uma opção e no caso de não aceitar ou desistir em qualquer fase da pesquisa, fica assegurado que não haverá nenhuma perda, e o aceite não implicará em nenhum retorno financeiro. Caso aceite participar deste projeto de pesquisa gostaríamos que soubessem que:

- A. O(a) respondente irá responder algumas questões referentes a sua vida laboral, após terminar a pesquisa, os resultados serão utilizados para fins científicos e poderão ser divulgados em revistas, congressos e não haverá identificação dos alunos em momento algum.
- B. O(a) respondente poderá deixar de responder algumas perguntas sem prejuízo algum.

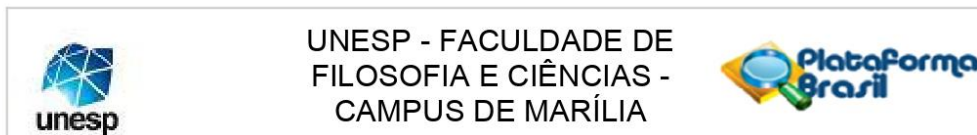
Eu, _____ portador do RG _____ concordo em participar da pesquisa intitulada: **“A pessoa com autismo no mercado de trabalho: um estudo de caso da contratação a permanência no emprego”**. Declaro ainda ter recebido as devidas explicações sobre a referida pesquisa e concordo que minha desistência poderá ocorrer em qualquer momento sem que ocorra quaisquer prejuízos. Manifesto ainda estar ciente de que a participação é voluntária e que fui devidamente esclarecido (a) quanto aos objetivos e procedimentos desta pesquisa. Recebi uma cópia deste termo de consentimento.

Assinatura do responsável: _____

Data: ____/____/____

Certos de poder contar com sua participação, colocamo-nos à disposição para esclarecimentos, através do telefone (14) 997741959
Pesquisadora Responsável: Isabela Chicarelli Amaro Santos– Mestranda da Unesp – Marília. Pós-graduação em Educação – Linha de Pesquisa: Educação Especial
Professor orientador: Nilson Rogério da Silva – Unesp – Marília.

ANEXO II – Aprovação do Comitê de Ética em pesquisa (CEP)



UNESP - FACULDADE DE
FILOSOFIA E CIÊNCIAS -
CAMPUS DE MARÍLIA

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A PESSOA COM AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO: Um estudo de caso

Pesquisador: Nilson Rogério da Silva

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 68804023.2.0000.5406

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA JULIO DE MESQUITA FILHO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.013.698

Apresentação do Projeto:

O projeto intitulado "A PESSOA COM AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO: Um estudo de caso" foi submetido para análise ética deste CEP em 17/04/2023 sob CAEE:68804023.2.0000.5406.

O projeto apresenta todos os elementos textuais para análise ética, com boa contextualização do tema e embasado cientificamente com bibliografia atualizada. Também apresenta os procedimentos metodológicos, os quais estão bem descritos, delineados e de acordo com os objetivos que pretende alcançar.

Caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa à partir de um estudo de caso de um sujeito com Transtorno do Espectro do Autismo inserido no mercado formal de trabalho. Para coleta de dados será realizada uma entrevista semiestruturada que abordará a percepção do sujeito, da sua família, das instituições de ensino atuantes no processo de inserção e também a aplicação de uma avaliação neuropsicológica realizada pela psicóloga.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Pretende-se descrever e analisar a atuação no trabalho de uma pessoa com transtorno do espectro do autismo, TEA, a partir da percepção do próprio sujeito, de sua família e da instituição formadora. Compreende a investigação de possíveis oportunidades e/ou obstáculos oferecidos e enfrentados pelo trabalho de acordo com a percepção do próprio sujeito, aspectos relevantes sobre seu trabalho, tais como: o desempenho de sua função, produtividade, ambiente físico e sua

Endereço: Avenida Hygino Muzzi Filho, 737, Prédio da Administração, Sala nº 20

Bairro: Campus Universitário

CEP: 17.525-900

UF: SP

Município: MARILIA

Telefone: (14)3402-1346

E-mail: cep.marilia@unesp.br



UNESP - FACULDADE DE
FILOSOFIA E CIÊNCIAS -
CAMPUS DE MARÍLIA



Continuação do Parecer: 6.013.698

acessibilidade, relacionamento interpessoal, aspectos de remuneração e jornada de trabalho.

Objetivo Secundário:

Identificar o perfil neuropsicológico do trabalhador através de uma bateria de testes de avaliação neuropsicológica, com objetivo de verificar os domínios que facilitaram sua inserção e permanência no trabalho;

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Refere que não há riscos potenciais para os participantes, mas frente ao desconforto poderá interromper a entrevista.

Benefícios:

O pesquisador refere que os resultados contribuirão para a identificação de fatores que favoreçam sua inserção profissional, e que estes possam subsidiar a outras pessoas a conquistar sua vaga no trabalho. Desta forma, o estudo também visa elucidar o papel da família, da educação e das empresas nesse processo e fomentar discussões e propor melhorias de suporte a futuras contratações.

Com a avaliação neuropsicológica do sujeito, espera-se identificar as potencialidades e dificuldades comuns ao diagnóstico nosológico do empregado, sem desconsiderar as características individuais de cada pessoa. Sendo assim, espera-se encontrar dificuldades características ao quadro do TEA capazes de ser ponderadas por facilidades encontradas no mesmo.

Especificamente, espera-se encontrar dados relevantes sobre o trabalho (desempenho de sua função, produtividade, ambiente físico e sua acessibilidade, relacionamento interpessoal, aspectos de remuneração e jornada de trabalho) que favoreçam primeiras proposições de modelos assertivos de inclusão no trabalho a ser orientado para demais pessoas com autismo.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa importante para a área de Saúde mental e Educação Especial e Inclusiva.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O Projeto de pesquisa está bem delineado e contém todos os elementos textuais necessários para análise ética deste CEP.

O documento da Folha de rosto está preenchida com todas as informações necessárias e assinada pelo pesquisador e pelo responsável da instituição proponente.

Endereço: Avenida Hygino Muzzi Filho, 737, Prédio da Administração, Sala nº 20

Bairro: Campus Universitário

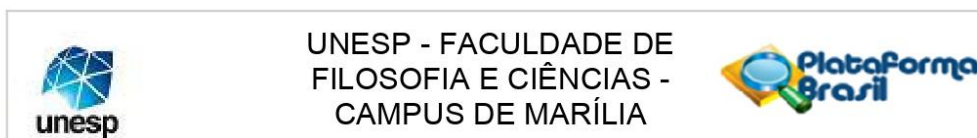
CEP: 17.525-900

UF: SP

Município: MARILIA

Telefone: (14)3402-1346

E-mail: cep.marilia@unesp.br



Continuação do Parecer: 6.013.698

Não foi anexada a folha de autorização da instituição, pois trata-se de estudo de caso que será realizado com participante a ser escolhido aleatoriamente.

O documento do TCLE está redigido adequadamente, com linguagem clara e acessível de forma clara, o nome e objetivo da pesquisa, também informa ao participante as intervenções/procedimentos que terá que participar, bem como seus direitos de acordo com a resolução vigente.

O documento do cronograma está adequado e é exequível, informando que as fases de contato com participante e coleta de dados estão previstas para junho de 2023.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Aprovado

Considerações Finais a critério do CEP:

O CEP da FFC da UNESP de MARÍLIA, em reunião ordinária de 20/04/2023, após acatar o parecer do membro relator previamente aprovado para o presente estudo e atendendo a todos os dispositivos das resoluções 466/2012, 510/2016 e complementares, bem como ter aprovado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido como também todos os anexos incluídos na pesquisa, resolve APROVAR a pesquisa "A PESSOA COM AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO: Um estudo de caso".

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2121161.pdf	17/04/2023 12:33:29		Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	17/04/2023 12:33:16	Nilson Rogério da Silva	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	17/04/2023 08:18:35	Nilson Rogério da Silva	Aceito
Cronograma	Cronograma.pdf	17/04/2023 08:18:22	Nilson Rogério da Silva	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoDetalhado.pdf	17/04/2023 08:18:09	Nilson Rogério da Silva	Aceito

Situação do Parecer:

Endereço: Avenida Hygino Muzzi Filho, 737, Prédio da Administração, Sala nº 20
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 17.525-900
UF: SP **Município:** MARILIA
Telefone: (14)3402-1346 **E-mail:** cep.marilia@unesp.br



UNESP - FACULDADE DE
FILOSOFIA E CIÊNCIAS -
CAMPUS DE MARÍLIA



Continuação do Parecer: 6.013.698

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

MARILIA, 20 de Abril de 2023

Assinado por:
Rachel Cristina Vesu Alves
(Coordenador(a))

Endereço: Avenida Hygino Muzzi Filho, 737, Prédio da Administração, Sala nº 20
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 17.525-900
UF: SP **Município:** MARILIA
Telefone: (14)3402-1346 **E-mail:** cep.marilia@unesp.br

ANEXO III – Roteiro de Entrevistas Semiestruturadas



ROTEIRO DE ENTREVISTA

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM O SUJEITO

1 IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____
 Data de Nascimento: _____ Idade: _____ Escolaridade: _____
 Filiação: Mãe _____ Pai: _____

2 PREÂMBULO

Estou realizando um estudo sobre a realidade da pessoa com transtorno do autismo no mercado de trabalho. Conversando com algumas pessoas de instituições voltadas a prática laboral chegamos a você como uma pessoa importante ao nosso estudo. Então, poderia me dar uma entrevista sobre o assunto? Autoriza que eu grave o áudio desta entrevista? É importante deixar claro que seu nome e informações que te identifiquem não serão divulgadas.

3 ENTREVISTA

3.1 EIXOS E ASPECTOS ABORDADOS

3.1.1 Eixo Trabalho

- a) Qual o nome da empresa que você trabalha? Em que setor?
- b) Há quanto tempo trabalha lá?
- c) É seu primeiro emprego?
- d) Me conte um pouco sobre sua função, o que você faz?
- e) Você gosta do que faz?
- f) Como foram os primeiros dias trabalhando? Teve ajuda de alguém?
- g) O que é mais fácil fazer no seu trabalho?
- h) O que é mais difícil de fazer no seu trabalho?
- i) Como é o convívio com as outras pessoas na empresa?
- j) Antes da pandemia você precisou faltar no trabalho ou chegar atrasado com frequência? Se sim, qual motivo.
- k) Você está afastado da empresa por dois anos devido à covid, sente falta de trabalhar?
- l) O que você faz agora no tempo em que estaria no trabalho?
- m) Você já pensou em ser promovido? O que você espera sobre isso?

- n) O que te motivou a querer trabalhar?
- o) Alguém te incentivou a trabalhar?
- p) Como você utiliza o seu salário?
- q) Quais mudanças você percebeu depois que começou a trabalhar?
- r) Você acha que ser uma pessoa com deficiência te causa prejuízos no trabalho?
- s) O que você diria para ajudar outras pessoas com autismo a trabalhar?

3.1.2 – Eixo Acadêmico

- a) Você frequentou a escola de ensino regular? Até que idade? E como foi?
- b) Quais eram suas facilidades e dificuldades na escola?
- c) Na escola, algum professor falou sobre o trabalho? Houve incentivo a trabalhar?
- d) Soube que você frequentou a Escola de ensino especial (APAE), como foi?
- e) O que atividades você gostava de fazer lá? E o que não gostava muito?
- f) Você recebeu aulas para se preparar para trabalhar na APAE? Como era?
- g) Essas aulas te ajudaram na empresa? Em que aspectos?
- h) Soube que você fez curso profissionalizante do SENAI. Qual o nome e duração do curso?
- i) O que mais gostou no curso?
- j) O que foi mais difícil no curso?
- k) Você acha que o curso foi importante para te ajudar no trabalho?

3.2 - Eixo Família

- a) Me conta um pouquinho da sua rotina, o que você faz agora?
- b) Como era sua rotina antes da pandemia?
- c) Você aprendeu tarefas domésticas depois que você entrou no mercado de trabalho ou você já ajudava em casa nas tarefas da casa?
- d) Como é o seu relacionamento com sua família
- e) Você se lembra de como descobriu o autismo?
- f) Tem o apoio de alguém quando precisa de ajuda?
- g) Você passou por tratamento, reabilitação?

4 DESFECHO

Estamos encerrando nossa entrevista, suas informações foram valiosas e enriquecedora. Diante do que foi abordado você gostaria de falar algo a mais?

Sendo assim, agradeço de coração a participação.

Irei escutar e transcrever nosso áudio, caso haja necessidade de esclarecimento podemos agendar uma nova entrevista?

Muito obrigada.

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM A FAMÍLIA

1 IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____
 Data de Nascimento: _____ Idade: _____
 Escolaridade: _____ Profissão: _____

2 PREÂMBULO

Estou realizando um estudo sobre a realidade da pessoa com transtorno do autismo no mercado de trabalho. Conversando com algumas pessoas de instituições voltadas a prática laboral chegamos ao seu filho como uma pessoa importante ao nosso estudo. Então, poderia me dar uma entrevista sobre o assunto, na sua visão de mãe? Autoriza que eu grave o áudio desta entrevista? É importante deixar claro que seu nome e informações que te identifiquem não serão divulgadas.

3 ENTREVISTA

3.1 - EIXOS E ASPECTOS ABORDADOS

3.1.1 Eixo – Histórico de vida e desenvolvimento do filho

Constituição familiar

Pai _____ Grau de instrução: _____
 Idade: _____ Profissão _____
 Possui irmão: () Sim () Não. Se sim, quantos (Idade e profissão) _____

Concepção

- a) Conte um pouco como foi da gestação ao parto
- b) Constatação das dificuldades, como foi?

Desenvolvimento infantil

- a) Físico (saúde, primeiros marcos do desenvolvimento, alimentação, sono)
- b) Histórico dos tratamentos

3.2 Eixo – Acadêmico

- a) Intelectual aprendizagem no ambiente escolar
- b) Sociabilidade
- c) Adaptação escolar: facilidades e dificuldades
- d) Mudança de cidade, houve diferença nos tratamentos? Benefícios e dificuldades
- e) A escola motivou ou iniciou conversas sobre o mercado de trabalho?
- f) Você acredita que APAE agregou no desenvolvimento do Talles, em quais aspectos?

- g) Você acredita que SENAI agregou no desenvolvimento do Talles, em quais aspectos?

3.3 Eixo - Trabalho

- a) Como foi o processo de inserção no mercado de trabalho?
- b) Houve dificuldades?
- c) Quais foram as facilidades?
- d) Houve treinamento? Se sim, a família participou do mesmo ou foi orientada?
- e) Foi o primeiro local em que Talles buscou trabalho?
- f) Talles já havia recebido o BPC anteriormente? Se Sim, o que você enquanto mãe pensou quando iniciou o trabalho e obteve suspensão dele?
- g) Existe uma ponte de comunicação com a empresa ou todas as orientações ocorrem diretamente com Talles?
- h) Sobre o cargo e a função do Talles na empresa, você acredita ser adequadas as potencialidades e defasagens dele?
- i) Houve alguma situação especial que ocorreu no trabalho que necessitou da sua intervenção, ou da intervenção de outras pessoas?
- j) Quem administra o salário?
- k) O que Talles relata e você percebe sobre as relações sociais do ambiente de trabalho?
- l) Sabemos que poucos são os autistas que conseguem se inserirem no ambiente de trabalho. Como mãe de uma pessoa com autismo, o que você sugeriria para as demais pessoas que buscam essa inclusão?

4 DESFECHO

Estamos encerrando nossa entrevista, suas informações foram valiosas e enriquecedora. Diante do que foi abordado você gostaria de falar algo a mais?

Sendo assim, agradeço de coração a participação.

Irei escutar e transcrever nosso áudio, caso haja necessidade de esclarecimento podemos agendar uma nova entrevista?

Muito obrigada.

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM A RESPONSÁVEL DA APAE

1 IDENTIFICAÇÃO

Instituição: _____	
Nome: _____	Escolaridade: _____
Idade: _____	Profissão: _____
Cargo: _____	Atuante na instituição: _____

2 PREÂMBULO

Estou realizando um estudo sobre a realidade da pessoa com transtorno do autismo no mercado de trabalho, como dito por meio do contato telefônico.

Nosso sujeito de pesquisa foi um dos seus alunos. Então, poderia me dar uma entrevista sobre o assunto, no que diz respeito ao desenvolvimento dele na instituição e se necessário sobre seu conhecimento e experiências sobre a pessoa com autismo no mercado de trabalho? Autoriza que eu grave o áudio desta entrevista? É importante deixar claro que seu nome e informações que te identifiquem não serão divulgadas.

3 EIXO E ASPECTO ABORDADO

- a) Existem ações voltadas para a formação do aluno no mercado de trabalho? Quais são elas?
- b) Quais os princípios e as diretrizes destas aulas e ações?
- c) Existe parceria com as empresas após a conclusão dos cursos para a inserção no trabalho?
- d) Na sua percepção, quais são as facilidades e dificuldades da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho?
- e) Estas dificuldades permeiam especificamente para a pessoa com autismo? Você observa diferenças entre os outros tipos de deficiência para com o autista?
- f) Qual foi o histórico do aluno Talles, sujeito da nossa pesquisa, na sua instituição?
- g) Que pontos pode nos relatar sobre seu desenvolvimento e sua conduta?
- h) Acompanhou o processo de inclusão de Talles na empresa?
- i) Existe contato ou faz-se necessárias orientações da instituição para o aluno após finalizar o curso e estar trabalhando?

4 DESFECHO

Estamos encerrando nossa entrevista, suas informações foram valiosas e enriquecedora. Diante do que foi abordado você gostaria de falar algo a mais?

Sendo assim, agradeço de coração a participação.

Irei escutar e transcrever nosso áudio, caso haja necessidade de esclarecimento podemos agendar uma nova entrevista?

Muito obrigada.