

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA
MODALIDADE EAD

Francisco Antonio Costa de Carvalho

**INSERÇÃO DE PESSOAS COM AUTISMO NO AMBIENTE
PROFISSIONAL: uma análise das estratégias e políticas de
inclusão/acessibilidade**

CIDADE POLO EAD, RS
2024

Francisco Antonio Costa de Carvalho

**INSERÇÃO DE PESSOAS COM AUTISMO NO AMBIENTE
PROFISSIONAL: uma análise das estratégias e políticas de
inclusão/acessibilidade**

Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão do
Curso de Especialização em Gestão Pública na
modalidade EAD, da Universidade Federal de Santa
Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a
obtenção do título de Especialista em Gestão
Pública.

Aprovado em 31 de julho de 2024:

Daianne Freires Fernandes, Dr(a). (UFSM)
(Presidente/ Orientador(a))

Viviane Nunes Freires Fernandes, Me. (UFSM)
(Avaliadora)

Thaissanne Freires Fernandes, Me. (UFSM)
(Avaliadora)

Candelária, RS
2024

RESUMO

INSERÇÃO DE PESSOAS COM AUTISMO NO AMBIENTE

PROFISSIONAL: uma análise das estratégias e políticas de inclusão/acessibilidade

AUTOR: Francisco Antonio Costa de Carvalho

ORIENTADORA: Dianne Freires Fernandes

Objetivo: Analisar as políticas para integrar servidores autistas em suas funções designadas, a fim de adequar o trabalho às suas potencialidades específicas e, dessa forma, atuar de maneira inclusiva. **Método:** Este estudo é um estudo bibliográfico, qualitativo e exploratório. Foram utilizadas bases de dados do Portal de Periódicos da CAPES, Scielo e revistas classificadas no Qualis/CAPES. A análise documental foi conduzida junto ao Portal da Legislação Federal, através do site oficial do Planalto. **Resultados:** Os resultados revelaram que os profissionais com TEA possuem necessidades de adaptações específicas, e ser necessário uma boa gestão de pessoas direcionada ao desenvolvimento, à evolução e à permanência destes profissionais. Além disso, apesar da existência de legislações e de políticas que garantem a inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho, percebeu-se que isso ainda não ocorre de fato como deveria. **Conclusão:** Infelizmente, a inclusão de pessoas autistas no ambiente profissional demonstrou-se insuficiente e excludente. Diante disso, são fundamentais mais políticas inclusivas para integrar servidores com TEA em suas funções designadas e no ambiente laboral.

Palavras-chave: Autismo; Inclusão; Ambiente Profissional.

ABSTRACT

INTEGRATION OF PEOPLE WITH AUTISM INTO THE PROFESSIONAL ENVIRONMENT: an analysis of inclusion/accessibility strategies and policies

AUTHOR: Francisco Antonio Costa de Carvalho
ADVISOR: Dairanne Freires Fernandes

Objective: To analyze policies for integrating autistic employees into their designated roles in order to tailor work to their specific strengths and operate inclusively. **Method:** This study is a bibliographic, qualitative, and exploratory study. Databases from the CAPES Journal Portal, Scielo, and journals classified under Qualis/CAPES were utilized. The document analysis was conducted through the Federal Legislation Portal via the official Planalto website. **Results:** The results revealed that professionals with ASD have specific adaptation needs, and it is necessary to have good people management focused on the development, evolution, and retention of these professionals. Additionally, despite the existence of laws and policies that ensure the inclusion of people with ASD in the workforce, it was noted that this is still not happening as it should. **Conclusion:** Unfortunately, the inclusion of autistic individuals in the workplace has proven to be inadequate and exclusionary. Therefore, more inclusive policies are essential to integrate employees with ASD into their designated roles and the work environment.

Keywords: Autism; Inclusion; Professional Environment.

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa trata das políticas públicas para a inclusão e a acessibilidade de servidores com Transtorno do Espectro Autista. O objetivo geral é analisar as políticas para integrar servidores autistas em suas funções designadas, a fim de adequar o trabalho às suas potencialidades específicas e, dessa forma, atuar de maneira inclusiva.

Especificamente, com o intuito de investigar e analisar as estratégias e políticas de inclusão e acessibilidade utilizadas na inserção de pessoas com autismo no ambiente profissional, visando identificar suas eficácias, desafios e impactos na promoção da igualdade de oportunidades e no desenvolvimento profissional desses indivíduos.

Diante da crescente necessidade de promover a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho, surge a indagação sobre a eficácia, os desafios enfrentados e os impactos das estratégias e políticas de inclusão e acessibilidade implementadas. Portanto, quais são as principais barreiras enfrentadas na aplicação dessas medidas? Como as estratégias e políticas de inclusão/acessibilidade influenciam a igualdade de oportunidades e o desenvolvimento profissional dos indivíduos com autismo?

Considerando a necessidade de adotar abordagens abrangentes e integradoras para a inclusão de indivíduos com autismo no mercado de trabalho, é possível hipotetizar que as barreiras predominantes na implementação de estratégias e políticas de inclusão e acessibilidade estão vinculadas à adaptação do ambiente de trabalho, à oferta de programas de capacitação específicos, à sensibilização da equipe, à existência de canais de comunicação eficazes para atender às necessidades individuais dos colaboradores autistas.

Além disso, espera-se que as estratégias e políticas eficazes de inclusão/acessibilidade possam promover não apenas a igualdade de oportunidades, mas também o desenvolvimento profissional e a autonomia dos trabalhadores com autismo, contribuindo assim para um ambiente de trabalho mais diversificado e inclusivo.

Supõe-se que a efetividade dessas políticas também pode depender da existência de uma cultura organizacional inclusiva e do comprometimento institucional em proporcionar um ambiente de trabalho que valorize a diversidade, reconhecendo e acomodando as diferentes formas de contribuição dos servidores autistas.

Destaca-se a crescente conscientização sobre a importância da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho. Estudos recentes mostram que a inclusão de indivíduos autistas pode trazer benefícios significativos, não apenas para os próprios trabalhadores, mas também para as organizações que os empregam. De acordo com diversos pesquisadores, as empresas que adotam políticas inclusivas tendem a ter um ambiente de trabalho mais diversificado e inovador, o que pode levar a melhorias na resolução de problemas e na produtividade. No entanto, a literatura também aponta que a inclusão efetiva ainda enfrenta dificuldades, incluindo preconceitos, falta de conhecimento e inadequações no ambiente de trabalho.

As pesquisas também enfatizam a necessidade de adaptações específicas para atender às necessidades dos trabalhadores com TEA. A criação de um ambiente de trabalho acessível envolve tanto modificações físicas quanto ajustes nos processos de comunicação e gestão. Programas de capacitação específicos para gestores e colegas de trabalho são frequentemente mencionados como fundamentais para promover a sensibilização e a compreensão sobre o TEA. Além disso, a literatura sugere que a existência de políticas claras de inclusão e de canais de comunicação eficazes pode facilitar a integração e o desenvolvimento profissional dos indivíduos com TEA.

Sublinha-se a importância de uma cultura organizacional inclusiva e do comprometimento institucional com a diversidade. Estudos indicam que, para que as políticas de inclusão sejam efetivas, é crucial que a alta administração das organizações esteja

envolvida e comprometida com a causa. Isso inclui a implementação de práticas de gestão de pessoas que valorizem as diferenças e reconheçam as contribuições únicas dos trabalhadores autistas. Pesquisas apontam que, quando há um apoio institucional robusto, as barreiras à inclusão podem ser significativamente reduzidas, permitindo que os trabalhadores com TEA alcancem seu pleno potencial e contribuam de maneira significativa para a organização.

Nesse sentido, esta pesquisa busca explorar essas questões a cerca das políticas de inclusão e acessibilidade para servidores autistas. Ao abordar os desafios e as oportunidades associadas à implementação dessas políticas, espera-se contribuir para a formulação de recomendações práticas que possam ser aplicadas tanto no setor público quanto no privado. Dessa forma, almeja-se promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo, onde a diversidade é valorizada e todos os indivíduos, independentemente de suas particularidades, têm a oportunidade de desenvolver plenamente suas potencialidades profissionais.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

O Transtorno do Espectro Autista pode ser definido como uma desordem neurológica que afeta o desenvolvimento, gerando impactos variados nas áreas cognitivas, motoras, sensoriais, socioemocionais, psicossociais, educacionais, laborais, familiares e, principalmente, nas searas que demandam interações sociais culturalmente padronizadas como interações 'normais' ou 'naturais' entre indivíduos, em consonância com hipo ou hiperreatividade a estímulos ambientais, sensoriais, visuais, gustativos, dentre outros, além de déficits no processamento cerebral de sentimentos e sensações (MONTEIRO *et al.*, 2020; SILVA; ELIAS, 2020; BOFF; BARBOSA, 2021). Dessa maneira, as alterações adaptativas da construção neurológica que geram o distúrbio do neurodesenvolvimento da pessoa com autismo causando dificuldades expressivas nas relações interpessoais nos âmbitos sociais - fator marcante no Transtorno do Espectro Autista - resultam, para Barbosa *et al.* (2020, p. 91), da “dificuldade causada pelo transtorno como entrave da interação social, devido a limitações na comunicação, além de alterações comportamentais, como manias, interesse restrito em coisas específicas e sensibilidade sensorial”.

O Manual de Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - DSM-5 descreve os níveis de gravidade dentro do Transtorno do Espectro Autista, destacando as características de comunicação social e de comportamentos restritos e repetitivos de maneira escalonada conforme o grau de severidade apresentado. A necessidade de suporte varia de maneira escalonada, dividida em níveis numerados de um a três, sendo o primeiro estágio de suporte - nível/grau 1 - aquele em que o comprometimento neurológico causado pelo distúrbio é brando em relação aos outros estágios, acarretando em pouca demanda de suporte (SALGADO *et al.*, 2022). Segundo o DSM-5, quanto a comunicação social, o nível 1 do Transtorno do Espectro Autista significa que:

[...] na ausência de apoio, déficits na comunicação social causam prejuízos notáveis. Dificuldade para iniciar interações sociais e exemplos claros de respostas atípicas ou sem sucesso a aberturas sociais dos outros. Pode parecer apresentar interesse reduzido por interações sociais. Por exemplo, uma pessoa que consegue falar frases completas e envolver-se na comunicação, embora apresente falhas na conversação com os outros e cujas tentativas de fazer amizades são estranhas e comumente malsucedidas (ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA, 2014, p. 52).

Além disso, quanto às condutas e premissas de interações sociais, o autismo de nível 1 apresenta “inflexibilidade de comportamento que causa interferência significativa no funcionamento em um ou mais contextos, dificuldade em trocar de atividade e problemas

para organização e planejamento são obstáculos à independência” (ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA, 2014, p. 52).

O grau de suporte nível 2 do Transtorno do Espectro Autista, segundo Araújo *et al.* (2022), são de ordem moderada, portanto as manifestações sintomáticas do transtorno são mais intensas do que no nível 1. Acerca da comunicabilidade verbal e não verbal em termos sociais, o autismo cuja necessidade de suporte é de nível 2 apresenta “déficits graves nas habilidades de comunicação social verbal e não verbal; prejuízos sociais aparentes mesmo na presença de apoio; limitação em dar início a interações sociais e resposta reduzida ou anormal a aberturas sociais que partem de outros” (ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA, 2014, p. 52). Além disso, quanto aos comportamentos repetitivos e restritos, a pessoa autista de nível 2 apresenta ações reiteradas, inflexíveis e dificilmente suscetíveis à mudança e manifesta sofrimento e dificuldade para redirecionar o foco de suas ações (KINIPPEBERG; GARCIA; MACHADO, 2020).

O nível 3 relacionado à necessidade de suporte no Transtorno do Espectro Autista é o mais severo, sendo aquele autista que necessita de “apoio muito substancial” (ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA, 2014, p. 52). Orrú (2020), descreve o autismo cujo grau de suporte é nível 3 como a faceta mais grave contida no espectro, havendo demanda considerável de apoio e acompanhamento terapêutico para poder estimular a comunicação, a interação social, as relações interdependentes e a autonomia da pessoa autista, que são intensamente reduzidas e deficitárias. O DSM-5 elenca as seguintes características do autismo nível 3 quanto às habilidades de comunicação e interação social: “déficits graves nas habilidades de comunicação social verbal e não verbal que causam prejuízos graves de funcionamento; grande limitação em dar início a interações sociais; e resposta mínima a aberturas sociais que partem de outros” (ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA, 2014, p. 52). Além disso, de maneira semelhante - porém mais grave - às características que remetem ao autismo nível 2, a pessoa autista com necessidade de suporte nível 3 apresenta rigidez extrema nos comportamentos rotineiros, causando inflexibilidade e repulsa intensa a mudanças (FERRER; SOLOVIOVA; ROJAS, 2020).

2.2 INCLUSÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

Para pessoas com autismo, a forma de ingressar na seara da Administração Pública é, prioritariamente, através de concurso público. Segundo a Lei nº 8.112/1990, em seu artigo 10, “a nomeação para cargo de carreira ou cargo isolado de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de sua validade” (BRASIL, 1990). A referida legislação prossegue, dispondo que:

Art. 11. O concurso será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas, conforme dispuserem a lei e o regulamento do respectivo plano de carreira, condicionada a inscrição do candidato ao pagamento do valor fixado no edital, quando indispensável ao seu custeio, e ressalvadas as hipóteses de isenção nele expressamente previstas.

Art. 12. O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

§ 1º O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados em edital, que será publicado no Diário Oficial da União e em jornal diário de grande circulação.

§ 2º Não se abrirá novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado (BRASIL, 1990).

O artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal assegura a inclusão de pessoas com deficiência na Administração Pública ao determinar que “a lei reservará percentual dos cargos

e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (BRASIL, 1988) e, para regulamentar e conferir efetividade à norma constitucional, a Lei nº 8.112/90 assegura a porcentagem de até 20% de vagas reservadas às pessoas com deficiência nos concursos públicos para provimento de cargos a nível federal, por meio do artigo 5º, § 2º (BRASIL, 1990). Além disso, o Decreto nº 9.508/2018 garante o percentual mínimo de 5% de vagas reservadas a candidatos com deficiência em certames para preenchimentos de cargos públicos nos demais entes federativos, além de elencar um importante rol de garantias em prol de pessoas com deficiência para efetivar o princípio da equidade e oportunizar a participação justa desse nicho populacional nos concursos públicos (BRASIL, 2018). Portanto, candidatos com autismo - pessoas com deficiência para todos os efeitos legais - têm o direito de concorrer às vagas destinadas a pessoas com deficiência para assumir as vagas destinadas e, desse modo, tornarem-se servidores públicos.

2.3 BARREIRAS E DESAFIOS

Pessoas com Transtorno do Espectro Autista enfrentam uma variedade de desafios no mercado de trabalho, desde compreender tarefas complexas até lidar com dificuldades de concentração, mudanças constantes de procedimentos e rotinas, além da dificuldade de lidar com situações inesperadas. A administração de múltiplas tarefas, comunicação e interação social no ambiente de trabalho também podem ser áreas problemáticas, assim como o gerenciamento de sensibilidades sensoriais (BASTOS, 2021).

2.4 POLÍTICAS DE INCLUSÃO

Para que políticas públicas sejam funcionais e eficazes, é preciso que sejam, prioritariamente, articuladas de maneira intersetorial e multidisciplinar, pois nenhuma política pública pode ser sustentada isoladamente, já que o ordenamento jurídico é um prisma que reflete e que sustenta os campos político, social, educacional, laboral, familiar, comunitário, cultural, alimentício, de lazer, dentre outros e, por isso, uma ação governamental de cunho político-social, mesmo que possua um foco primário, influencia e reverbera em diversos outros aspectos do tecido social (SPÍNDOLA, 2014).

Nesse sentido, para que políticas públicas as quais visam, primariamente, a inclusão social de pessoas com deficiência e com autismo no mercado de trabalho sejam efetivas, é necessário que essas ações estejam intrinsecamente conectadas com políticas que assegurem, anteriormente e concomitantemente, o acesso à educação, à moradia, à saúde, à alimentação adequada, à convivência familiar e comunitária, à cultura e ao lazer, já que de nada adiantaria propiciar vagas no mercado de trabalho de forma isolada, sem antes pavimentar o caminho necessário para chegar até a qualificação profissional (SILVA; ARTUSO, 2020).

A importância de uma educação adequada e de qualidade, de uma alimentação que promova o desenvolvimento biopsicossocial, de uma moradia segura, e de outros fatores relevantes não pode ser subestimada. Esses elementos, quando combinados, abrem caminhos para oportunidades de carreira nas relações empregatícias para pessoas com deficiência (SILVA; ARTUSO, 2020). Finalmente, referente ao ambiente posto laboral são necessárias adaptações de mobília, de espaço, de temperatura, de luz e de relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho que, muitas vezes, não são concedidos às pessoas com autismo.

A maior parte das ações governamentais, para pessoas com TEA, foca em crianças e adolescentes, assim, desamparando autistas adultos que continuam necessitando de tratamentos e acompanhamentos especializados, neste sentido percebe-se a ausência de programas que incentivem o diagnóstico de autismo na idade adulta e que ofereçam suporte e acolhimento na hipótese de diagnose tardia de TEA (CARVALHO; CARVALHO, 2023).

3 MÉTODO

Este estudo é um estudo bibliográfico, qualitativo e exploratório. Um estudo bibliográfico envolve a análise de obras e documentos já publicados sobre um determinado tema, permitindo um aprofundamento teórico. A abordagem qualitativa foca na compreensão dos fenômenos sociais e subjetivos, explorando suas complexidades, e neste estudo observa a importância das políticas em prol de pessoas autistas e a efetividade das ações já existentes, bem como tende a investigar os desafios presentes na implementação e efetivação das referidas políticas. A pesquisa exploratória, por sua vez, visa identificar e delinear problemas ou hipóteses, fornecendo uma compreensão inicial e ampliada do tema investigado.

Foram utilizadas bases de dados do Portal de Periódicos da CAPES, Scielo e revistas classificadas no Qualis/CAPES. A análise documental foi conduzida junto ao Portal da Legislação Federal, através do site oficial do Planalto.

O período de busca ocorreu durante o mês de abril a junho de 2024, em trabalhos e artigos publicados nos últimos cinco anos, permitindo identificação de estudos da gestão em saúde. E dentre os oito artigos analisados, emergiu-se um notável aumento na produção científica contemporânea.

Enquanto estudo qualitativo utilizou-se critérios de inclusão e exclusão a fim de estruturar apresentação dos resultados. Foram considerados os resumos de artigos publicados nas bases de dados do Google Acadêmico. Adotaram-se os descritores (Transtorno do Espectro Autista; Trabalho; Inclusão), disponibilidade dos artigos para download e especificação do tipo de estudo.

Foram pré-selecionados vinte artigos nas bases de dados que exigiram a caracterização conforme ano de publicação e tipo de estudo, após leitura dos resumos doze tiveram que ser desconsiderados, pois doze não atendiam aos critérios de inclusão distanciando-se da temática da gestão, e destes apenas oito artigos foram selecionados e distribuídos conforme categorias pré-estabelecidas. Esta pesquisa permitiu proximidade com a problemática e evidenciou lacunas de conhecimentos.

Considerando que esta pesquisa se restringiu à análise de dados secundários provenientes de fontes de acesso público, a submissão ao comitê de ética não se fez necessária. Destaca-se, portanto, que a investigação não implicou a coleta de dados primários envolvendo participantes humanos ou animais, sendo dispensada a exigência de avaliação ética (Freitas, 1998).

4 RESULTADOS

4.1 MODELO CONCEITUAL E LEVANTAMENTO DE DADOS

Esta pesquisa consiste em uma revisão da literatura, cujos estudos selecionados foram meticulosamente dispostos em modelo conceitual estruturado e apresentado no (Quadro 1) para melhor compreensão dos achados bibliográficos. Nele são apresentados os registros de autoria, ano de publicação, além de revelar os objetivos investigativos que nortearam essa pesquisa, destacando os principais resultados coletados:

Quadro 1: Síntese das evidências selecionadas.

(continua)

Nº	AUTOR/ANO	OBJETIVO	PRINCIPAIS ACHADOS
1	(Bastos, 2021)	Identificar quais são as práticas de gestão direcionadas às pessoas com TEA, identificando os principais desafios enfrentados e os principais benefícios de se ter profissionais com TEA nas organizações.	Para os profissionais com TEA, algumas adaptações são importantes, além de uma boa gestão direcionada ao desenvolvimento, à evolução e à permanência destes profissionais.
2	(Talarico; Pereira; Goyos, 2019)	Verificar a produção científica acerca da inclusão de adultos com TEA no mercado de trabalho, buscando experiências de inclusão neste contexto.	Pessoas com TEA podem possuir necessidades de adaptações específicas no ambiente de trabalho, como flexibilidade de rotina, de horários, de prazos, de materiais de trabalho, de vestuário, de espaço físico, de forma de comunicação, dentre outras, assim, há a necessidade de melhorias nas políticas específicas deste contexto.
3	(Neto <i>et al.</i> , 2020)	Verificar se existem ações afirmativas para inserção das pessoas com TEA no mercado de trabalho e se são efetivas para o cumprimento deste intento.	Ações afirmativas conferem, às pessoas com TEA, o direito à inclusão e à participação social, de forma a favorecer comportamentos mais autônomos e funcionais no que tange à integração desses indivíduos ao meio.
4	(Conceição; Escalante; Silva, 2021)	Identificar as ações que visam à inclusão de pessoas com TEA no contexto de trabalho.	Apesar da legislação e da existência de políticas públicas que garantem a inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho, percebeu-se que isso ainda não ocorre de fato como deveria.

Fonte: o autor, 2024

Quadro 1: Síntese das evidências selecionadas.

(conclusão)

N°	AUTOR/ANO	OBJETIVO	PRINCIPAIS ACHADOS
5	(Bidart; Santos, 2021)	Entender a percepção do autista sobre como suas competências profissionais específicas podem ser incentivadas para contribuir para as organizações.	Observou-se ser importante a empresa conhecer as necessidades específicas e características individuais dos funcionários com TEA para evitar julgamentos e preconceitos, conhecer os estímulos sensoriais deles para evitar sobrecargas e realizar adaptações no ambiente de trabalho.
6	(Borba <i>et al.</i> , 2023)	Identificar quais os desafios e necessidades das pessoas autistas, adentrando nas possibilidades de intervenções de melhoria no mercado de trabalho.	Para a entrada e permanência das pessoas com TEA no mercado de trabalho, ainda existem dificuldades como a falta de interesse por parte de empregadores e colegas de trabalho em se capacitar para acolher alguém diferente.
7	(Guizardi; Machado; Lemos, 2021)	Abordar as questões que envolvem a inserção da pessoa com TEA no mercado de trabalho.	Verificou-se que, também, é necessário um acompanhamento pós inserção ao ambiente laboral, para que o indivíduo com TEA se sinta amparado e com o devido suporte para vencer os desafios comuns àqueles que iniciam uma carreira profissional.
8	(Aydos, 2019)	Analisar a construção social do diagnóstico do TEA e os efeitos das diferentes formas de entender e agenciar esta condição nos espaços laborais.	O risco de não poder prever como autistas reagirão em situações de tensão ou não rotineiras, no ambiente laboral, colocam barreiras atitudinais bastante distintas das encontradas na inclusão de pessoas com outra deficiência que necessita de mudanças nos espaços físicos e/ou de tecnologias assistivas, e, por isso, mais difíceis de serem derrubadas.

Fonte: o autor, 2024.

5 ANÁLISE DOS DADOS

5.1 SÍNTESE E ANÁLISE DO MODELO CONCEITUAL

A inclusão de servidores com Transtorno do Espectro Autista no ambiente profissional enfrenta uma série de desafios de acessibilidade devido as necessidades de adaptações específicas, aliadas a uma gestão que promova seu desenvolvimento, evolução e permanência (Bastos, 2021; Talarico; Pereira; Goyos, 2019).

Conforme Bastos (2021) e Talarico, Pereira e Goyos (2019), apontam que a criação de um ambiente de trabalho inclusivo demanda não apenas modificações físicas, mas também uma gestão que promova o desenvolvimento, a evolução e a permanência dos trabalhadores autistas. Além disso, é essencial que haja sensibilização e capacitação contínua dos gestores e colegas de trabalho para garantir um ambiente verdadeiramente inclusivo e acolhedor.

Faz-se necessário, estratégias e políticas eficazes de inclusão/acessibilidade que promovam a igualdade de oportunidades, o desenvolvimento profissional e a autonomia dos trabalhadores com autismo, e, apesar das legislações existentes, percebeu-se que isso ainda não ocorre de fato como deveria (Neto *et al.*, 2020; Conceição; Escalante; Silva, 2021).

Apesar dos avanços na legislação, a eficácia das políticas de inclusão ainda é limitada, conforme evidenciado por Neto *et al.* (2020) e Conceição, Escalante e Silva (2021). Esses autores destacam que estratégias eficazes de inclusão e acessibilidade devem promover a igualdade de oportunidades, o desenvolvimento profissional e a autonomia dos trabalhadores com Transtorno do Espectro Autista. No entanto, a prática mostra que muitas dessas medidas não são plenamente aplicadas, resultando em uma inclusão insuficiente.

A literatura também aponta a necessidade de mais pesquisas voltadas para a inclusão de autistas no mercado de trabalho, especialmente no serviço público, onde há uma carência significativa de estudos. Tais pesquisas são fundamentais para desenvolver uma base que possa orientar a formulação e implementação de políticas inclusivas eficazes, assegurando que todos os servidores, independentemente de suas condições, tenham igualdade de oportunidades e direitos (Neto *et al.*, 2020; Conceição; Escalante; Silva, 2021).

A temática da análise das políticas para integrar servidores autistas em suas funções designadas, a fim de adequar o trabalho às suas potencialidades específicas, e isso possui grande relevância para essa presente pesquisa, pois é essencial, diante da crescente necessidade de promover a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho, garantir a igualdade de oportunidades e direitos para todos os servidores, independentemente de suas condições.

Destaca-se como limitações neste estudo, uma carência em pesquisas relacionadas à inclusão de autistas no mercado de trabalho, principalmente se referindo à inclusão no serviço público. Portanto, sugerem-se demais pesquisas que contemplem a necessidade evidente de estudos que possam servir como base para uma agenda de artigos voltados para a análise de estratégias e políticas para integrar servidores autistas em suas funções designadas, a fim de adequar o trabalho às suas potencialidades e, dessa forma, atuar de maneira inclusiva.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, é possível verificar que a inclusão de pessoas adultas autistas no mercado de trabalho brasileiro é insuficiente e, muitas vezes, excludente, relevando a insistência cultural do preconceito e da estigmatização de pessoas neurodiversas apenas por ser quem são.

O Transtorno do Espectro Autista se manifesta de maneiras únicas em cada indivíduo. Os artigos analisados apontam a importância de chefes e colegas de trabalho conhecerem as

necessidades específicas e características individuais dos trabalhadores com TEA, e que implementar políticas públicas que atendam às precisões das pessoas com TEA é fundamental para a inserção e permanência delas no mercado de trabalho. Também, evidenciou-se que a inclusão/acessibilidade de autistas no ambiente laboral traz conquista de autonomia, independência e melhorias significativas na qualidade de vida desses indivíduos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FREITAS, C. B. D. Os comitês de ética em pesquisa: evolução e regulamentação. **Revista Bioética**, v. 6, n. 2, 1998. Disponível em: http://www.revistabioetica.cfm.org.br/revista_bioetica/article/view/347. Acesso em: 12 abr. 2024.

ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA et al. **DSM-5: Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais**. Artmed Editora, 2014. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=QL4rDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT13&dq=Manual+de+Diagn%C3%B3stico+Estat%C3%ADstico+de+Transtornos+Mentais+&ots=nS_FzDudIT&sig=FU_QfH9LeLJmFChNBvcAlw6njbo#v=onepage&q=Manual%20de%20Diagn%C3%B3stico%20e%20Estat%C3%ADstico%20de%20Transtornos%20Mentais&f=false. Acesso em: 26 abr. 2024.

AYDOS, Valéria. A (des) construção social do diagnóstico de autismo no contexto das políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Anuário antropológico**, v. 44, n. 1, p. 93-116, 2019.

BASTO, Ana Teresa Oliveira da Silva. **O mercado de trabalho para pessoas diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista (TEA): as práticas de gestão direcionadas a estes profissionais**. 2021. 103 f. Dissertação (Mestrado em Gestão para a Competitividade) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/2c60141a-a85f-4aee-9eae-fc1133c3a206/content>. Acesso em: 26 abr. 2024.

BIDART, Hozana Teixeira; SANTOS, C. A. S. Autismo e mercado de trabalho: a percepção do autista sobre suas competências profissionais. **Revista Economia & Gestão**, v. 21, n. 60, p. 114-41, 2021.

BECKER DE CARVALHO, Ana Lara Cândido; COSTA DE CARVALHO, Francisco Antonio. **O Direito ao Acesso ao Mercado de Trabalho por Pessoas Autistas no Brasil**. Editora Dialética. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 26 abr. 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 26 abr. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: 26 abr. 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm. Acesso em: 26 abr. 2024.

DA SILVA TALARICO, Mariana Valente Teixeira; DOS SANTOS PEREIRA, Amanda Cristina; DE NORONHA GOYOS, Antonio Celso. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial**, v. 32, p. 1-19, 2019.

DA CONCEIÇÃO, Leon Ramires; DE FREITAS ESCALANTE, Núbia Regina; DA SILVA, Francielle Molon. Autistas no mercado de trabalho: análise sobre as ações e práticas inclusivas. **Gestão Contemporânea**, v. 11, n. 2, p. 203-221, 2021.

DE MELO BORBA, Maria Eduarda Cavalcanti et al. Desafios e necessidades de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 23, n. 7, p. e13304-e13304, 2023.

NETO, Ari Gonçalves et al. Ações afirmativas para inserção das pessoas com transtorno do espectro autista (TEA) no mercado de trabalho. **Revista Transformar**, v. 14, n. 1, p. 181-193, 2020.

VERAS, Paulo Roberto Miranda; DE CASTRO, Raimundo Márcio Mota. 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.

NUP: 23081.081959/2024-66

Prioridade: Normal

Ato de entrega de artigo/monografia de especialização

144.32 - Trabalho de conclusão de curso. Trabalho final de curso de Pós-Graduação Lato sensu

COMPONENTE

Ordem	Descrição	Nome do arquivo
1	Artigo científico de aluno de especialização (144.32)	Francisco orientando da prof Daianne.pdf

Assinaturas

02/08/2024 12:48:56

FRANCISCO ANTONIO COSTA DE CARVALHO (Aluno de Especialização - Aluno Regular)
06.10.28.15.0.0 - PG-Lato Sensu Gestão Pública/Distância/Candelária/RS



Código Verificador: 4424044

Código CRC: 40567ac8

Consulte em: <https://portal.ufsm.br/documentos/publico/autenticacao/assinaturas.html>

