



[O PROCESSO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA) NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE BIBLIOGRÁFICA]

[Aluna Diovanna Maria Frade ¹

Aluno Igor Baltazar Silva de Oliveira²

Professor Coautor Raissa Pedrosa Gomes³

Prof. MSc. Clodoaldo Fabrício José Lacerda⁴]

RESUMO

[Este Trabalho de Conclusão de Curso tem como finalidade analisar, por meio de pesquisa bibliográfica, o processo de inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho, adotando como base teórica diferentes autores que tratam de diversidade, acessibilidade, gestão de pessoas e neurodiversidade dentro das organizações, buscando compreender como a literatura aborda os desafios e as possibilidades de construção de ambientes corporativos realmente inclusivos. A revisão bibliográfica realizada evidencia que, embora exista um avanço significativo no arcabouço legal e no debate público sobre inclusão, ainda persiste um conjunto expressivo de barreiras sociais, organizacionais e comportamentais que dificultam a plena participação de pessoas autistas no ambiente profissional, especialmente devido à falta de conhecimento sobre o espectro, à ausência de capacitação de gestores e equipes e às limitações estruturais relacionadas a estímulos sensoriais e à clareza nas demandas profissionais. Verifica-se, também, que empresas que investem em políticas inclusivas obtêm benefícios relevantes, como melhora no clima organizacional, maior produtividade, fortalecimento da responsabilidade social e ampliação das práticas de inovação. A análise permite concluir que a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista exige ações contínuas e integradas, que envolvem não apenas a adequação legal, mas também um compromisso ético e humano com a valorização das diferenças e com a promoção da equidade no contexto do trabalho.

Palavras-chave: Autista; gestão de pessoas; inclusão; mercado de trabalho.

1.INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem sido uma pauta cada

¹ Graduando do curso de Administração da AFYA Centro Universitário São João Del Rei – diovannafrade@gmail.com

² Graduando do curso de Administração da AFYA Centro Universitário São João Del Rei – igorbaltz@gmail.com

³ Professor do curso de Administração da AFYA Centro Universitário São João Del Rei – raissa.tette@afya.com.br

⁴ Professor dos curso de Administração da AFYA Centro Universitário São João Del Rei - clodoaldo.lacerda@afya.com.br

vez mais discutida nas últimas décadas, especialmente após a promulgação da Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas. Essa legislação estabeleceu que empresas com cem ou mais empregados devem destinar parte de suas vagas a pessoas com deficiência, incluindo aquelas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Dentro desse contexto, o presente trabalho busca compreender de que forma ocorre a inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho, analisando as práticas de gestão de pessoas e o papel das políticas organizacionais voltadas para a diversidade e a inclusão.

As transformações enfrentadas pelo mercado de trabalho, influenciadas pela globalização, pela tecnologia, pela inovação e pela crescente valorização da diversidade humana, tornando a inclusão uma necessidade estratégica. Contudo, apesar dos avanços, muitas empresas ainda demonstram dificuldades significativas em compreender como estruturar ambientes favoráveis à participação plena de profissionais autistas, o que evidencia a distância existente entre a legislação e as práticas organizacionais cotidianas.

O Transtorno do Espectro Autista é caracterizado por diferenças no desenvolvimento neurológico que afetam a comunicação, o comportamento social e a interação com o ambiente. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS,2025), cerca de 1 em cada 100 pessoas no mundo está dentro do espectro autista, o que reforça a importância de políticas públicas e corporativas voltadas à inclusão. Com isso, torna-se essencial analisar como as empresas estruturam seus programas internos e quais estratégias são adotadas para garantir a acessibilidade, a integração e o desenvolvimento profissional desses indivíduos. O recorte desta pesquisa concentra-se na análise das políticas públicas, considerando o contexto brasileiro de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os objetivos específicos consistem em discutir conceitos de diversidade e inclusão; apresentar características do espectro autista relevantes ao contexto organizacional; analisar o papel da gestão de pessoas no processo inclusivo; identificar desafios e recomendações presentes na literatura. A relevância da pesquisa está no fato de que, embora a pauta da neurodiversidade venha crescendo, ainda são escassos os estudos que aprofundam a discussão sobre a inclusão profissional de pessoas com TEA no Brasil, especialmente dentro de uma perspectiva exclusivamente bibliográfica.

O objetivo geral deste estudo é analisar o processo de inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente organizacional, enfatizando a relevância da gestão de pessoas nesse processo. Busca-se compreender como as organizações estruturam suas

práticas voltadas à diversidade, de que forma desenvolvem ações inclusivas e quais obstáculos ainda se apresentam no cotidiano corporativo, evidenciando a importância de políticas institucionais bem definidas, capacitação das equipes, adaptações adequadas no ambiente de trabalho e mecanismos de suporte que favoreçam a permanência e o desenvolvimento profissional de colaboradores com TEA. Além disso, estabelecem-se como objetivos específicos: compreender o papel das políticas internas na promoção da inclusão, identificando diretrizes formais, programas institucionais, procedimentos adotados e práticas de gestão que contribuem para a inserção de pessoas com TEA; identificar barreiras e oportunidades relacionadas à presença de colaboradores autistas nas organizações, considerando fatores estruturais, sociais, comportamentais, culturais e operacionais que influenciam o processo de inclusão; avaliar as percepções de gestores e equipes sobre a convivência profissional com pessoas com TEA, analisando conhecimentos, atitudes, dificuldades, experiências prévias e o nível de preparo dos profissionais envolvidos; e propor ações de aprimoramento das práticas inclusivas, reunindo sugestões fundamentadas na literatura acadêmica e nos achados da pesquisa, com o objetivo de fortalecer ambientes corporativos mais acessíveis, acolhedores e alinhados às demandas da diversidade.

A justificativa para a realização deste estudo está na relevância social e acadêmica da temática. A inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho ainda é um desafio, especialmente no que se refere à sensibilização das lideranças e à adaptação dos ambientes laborais. Assim, este trabalho contribui para o avanço das discussões sobre diversidade organizacional e oferece subsídios para que gestores e profissionais de Recursos Humanos adotem práticas mais humanas, empáticas e efetivas. Além disso, o tema dialoga diretamente com os princípios da responsabilidade social corporativa e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) propostos pela ONU, em especial o ODS 8, que trata do trabalho decente e do crescimento econômico.

A metodologia adotada neste trabalho é de caráter qualitativo e descritivo, com base em levantamento bibliográfico e análise documental. A pesquisa foi construída a partir de dados secundários obtidos em relatórios empresariais, publicações acadêmicas e legislações pertinentes.

A análise busca, portanto, identificar as ações efetivas de inclusão, suas limitações e possibilidades de aprimoramento, visando contribuir para uma compreensão mais ampla sobre o papel de uma sociedade inclusiva e equitativa.

Dessa forma, o presente trabalho está estruturado em cinco seções principais. Inicialmente, apresenta-se o referencial teórico, abordando conceitos de inclusão, diversidade, Transtorno do Espectro Autista e responsabilidade social empresarial. Em seguida, descreve-se a metodologia adotada para a análise de uma pesquisa bibliográfica. Posteriormente, são apresentados e discutidos os resultados obtidos. Por fim, a pesquisa oferece considerações finais, propondo recomendações para aprimorar a inclusão no ambiente corporativo e refletindo sobre os impactos sociais, culturais e institucionais das ações analisadas. Essa organização permite ao leitor compreender de forma clara e sistemática o desenvolvimento da pesquisa e os principais achados relacionados à inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho.

2.REFERENCIAL TEÓRICO

O presente referencial teórico tem como objetivo fundamentar os principais conceitos relacionados à inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente corporativo. Serão abordadas as definições de inclusão e diversidade apontadas nas análises, a relevância da gestão de pessoas para promover ambientes mais equitativos, bem como os aspectos legais e culturais que norteiam a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

2.1 Conceito de Inclusão e Diversidade nas Organizações

O conceito de inclusão no ambiente corporativo está relacionado à capacidade das organizações de acolher, respeitar e valorizar as diferenças entre as pessoas. Para Chiavenato (2014), a gestão de pessoas modernas deve reconhecer que a diversidade é um fator essencial para o sucesso organizacional, pois estimula a inovação e amplia as perspectivas dentro das equipes. Segundo o autor, uma empresa que entende a diversidade como valor estratégico cria um ambiente de trabalho mais equilibrado, ético e produtivo.

A inclusão de pessoas com deficiência, entre elas as que se encontram dentro do Transtorno do Espectro Autista (TEA), é um desafio que vai além do cumprimento da legislação. Vergara (2011) reforça que a verdadeira inclusão se dá quando há a criação de oportunidades equitativas, o respeito às particularidades individuais e a eliminação de barreiras que impeçam o desenvolvimento profissional. Assim, a inclusão efetiva é resultado de uma

mudança cultural que começa pela liderança e se reflete em todas as instâncias organizacionais.

No contexto brasileiro, a Lei nº 13.146/2015 – conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) – consolidou o conceito de acessibilidade e igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Ela define que as empresas devem adotar práticas que garantam a participação plena e efetiva das pessoas com deficiência em condições de igualdade com as demais. Dessa forma, a legislação serve como marco para orientar políticas internas e práticas de gestão mais inclusivas, sendo necessário, na sequência desse trabalho, abordar sobre TEA

2.2 O Transtorno do Espectro Autista e o Contexto Laboral

O Transtorno do Espectro Autista é uma condição de origem neurobiológica que afeta o desenvolvimento da comunicação, da interação social e do comportamento. Segundo a Organização Mundial da Saúde (2023), o TEA está presente em aproximadamente 1% da população mundial. A heterogeneidade dos sintomas faz com que o espectro seja amplo, o que significa que cada indivíduo apresenta diferentes graus de necessidade de apoio e adaptação no ambiente de trabalho.

Sasaki (2009) destaca que a inclusão de pessoas com deficiência — inclusive com TEA — deve se basear em três princípios fundamentais: autonomia, participação e acessibilidade. Para o autor, não basta apenas inserir a pessoa no espaço de trabalho; é preciso garantir que ela tenha condições reais de participar, produzir e se desenvolver. Esse princípio é especialmente importante quando se trata de colaboradores autistas, que podem apresentar sensibilidades sensoriais, dificuldades de interação ou necessidade de rotinas mais estruturadas.

Além disso, Goffman (1988) discute a questão do estigma social enfrentado por pessoas com deficiências não visíveis, como é o caso de muitos indivíduos autistas. Segundo o autor, o preconceito pode surgir de forma sutil, por meio de olhares, comentários ou atitudes que reforçam a exclusão simbólica. Esse tipo de comportamento ainda é frequente em empresas que não possuem políticas de sensibilização e capacitação para suas equipes.

Após compreender sobre TEA e seus impactos laborais, pretende-se conhecer as políticas de inclusão e responsabilidade social

2.3 Políticas de Inclusão e Responsabilidade Social Empresarial

As empresas que buscam se destacar em um cenário competitivo precisam alinhar sua atuação à responsabilidade social e à ética corporativa. Segundo Ashley (2005), a responsabilidade social empresarial é um compromisso contínuo das organizações em adotar comportamentos que contribuam para o desenvolvimento econômico e melhorem a qualidade de vida dos trabalhadores e de suas famílias. Assim, a inclusão de pessoas com TEA não deve ser vista como mera obrigação legal, mas como um investimento na diversidade humana e no potencial produtivo das equipes.

De acordo com Lück (2012), a inclusão é um processo dinâmico que envolve não apenas a contratação, mas também a permanência e o crescimento profissional dos colaboradores. Isso exige que as empresas desenvolvam programas de capacitação, adaptação de ambientes e políticas de valorização da diversidade. Quando a gestão de pessoas atua de maneira estratégica, promovendo a inclusão como valor organizacional, os resultados tendem a ser positivos tanto para o clima interno quanto para a imagem institucional.

Na pesquisa, de forma geral, observam-se políticas de recrutamento voltadas para grupos diversos e ações de sensibilização entre os gestores. No entanto, há ainda desafios no que se refere à preparação das lideranças para lidar com as especificidades do TEA. Essa constatação reforça o que Rodrigues (2018) defende: que a inclusão só se torna efetiva quando há mudança de mentalidade, capacitação contínua e acompanhamento do desempenho dos colaboradores em suas funções.

Compreendidas as políticas de responsabilidade social e empresarial é dever desse estudo apresentar papel da gestão de pessoas na inclusão de pessoas com TEA

2.4 O Papel da Gestão de Pessoas na Inclusão de Pessoas com TEA

A área de Recursos Humanos tem papel central na construção de uma cultura organizacional inclusiva. Chiavenato (2014) ressalta que a função da gestão de pessoas é equilibrar as expectativas da empresa com as necessidades dos colaboradores, promovendo bem-estar, produtividade e engajamento. No caso da inclusão de pessoas com TEA, isso envolve criar políticas claras, definir planos de desenvolvimento individual e sensibilizar as equipes sobre a importância da empatia e do respeito às diferenças.

Vergara (2011) acrescenta que o gestor de pessoas precisa atuar como mediador, facilitando o diálogo entre os colaboradores e a instituição. Essa função é essencial para evitar conflitos e garantir que o ambiente de trabalho seja acolhedor e produtivo para todos. Além disso, programas de treinamento e capacitação sobre neurodiversidade ajudam a desconstruir mitos e preconceitos, tornando o processo de inclusão mais efetivo.

A pesquisa de acordo com inclusão no Brasil, demonstra avanços nesse sentido ao investir em treinamentos sobre inclusão e diversidade. Contudo, observa-se que muitos desses programas ainda são pontuais e dependem da iniciativa individual dos gestores. Essa realidade é semelhante à encontrada em outras grandes organizações brasileiras, o que reforça a necessidade de uma abordagem mais estruturada e contínua de gestão inclusiva.

Após compreender o papel da gestão de pessoas na inclusão de pessoas com TEA, deve-se abordar sobre desafios e benefícios da inclusão de pessoas com TEA nas empresas

2.5 Desafios e Benefícios da Inclusão de Pessoas com TEA nas Empresas

Os principais desafios enfrentados pelas empresas na inclusão de pessoas com TEA envolvem a falta de preparo das lideranças, a ausência de políticas de acompanhamento e as barreiras comunicacionais. De acordo com Lima (2020), muitas organizações ainda não compreendem plenamente as potencialidades dos colaboradores autistas, concentrando-se apenas em suas limitações. Esse olhar reducionista compromete o aproveitamento de talentos e reduz o impacto positivo da inclusão no desempenho corporativo.

Por outro lado, estudos recentes apontam que equipes diversas e inclusivas apresentam maior criatividade, menor rotatividade e melhor clima organizacional. Segundo Mantoan (2015), quando a inclusão é tratada como valor, e não como obrigação, ela fortalece a identidade institucional e promove ganhos sociais e econômicos. As empresas que adotam esse posicionamento tendem a ter maior reputação de marca e mais engajamento de seus funcionários.

Assim, o desafio das organizações não está apenas em contratar, mas em incluir com propósito. Isso implica reconhecer que a diferença não é um obstáculo, mas uma fonte de aprendizado e inovação. No caso do TEA, a inclusão adequada pode revelar talentos em áreas

como lógica, atenção a detalhes e pensamento analítico — competências extremamente valorizadas em ambientes corporativos modernos.

3 METODOLOGIA

A metodologia adotada é uma pesquisa bibliográfica, de caráter qualitativo e descritivo, com o objetivo de compreender o processo de inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho. Essa escolha metodológica permitiu analisar as práticas organizacionais, as políticas internas e os desafios enfrentados pelos profissionais com TEA no contexto corporativo.

A pesquisa caracterizou-se como exploratória, pois buscou ampliar o conhecimento sobre o tema e identificar como as ações de inclusão são aplicadas dentro da sociedade de maneira geral. Segundo Gil (2017), os estudos exploratórios são apropriados quando há pouco conhecimento acumulado sobre determinado fenômeno, permitindo uma visão ampla e interpretativa da realidade estudada. Assim, a opção por esse tipo de estudo mostrou-se adequada diante da escassez de pesquisas empíricas específicas sobre a inclusão de pessoas com TEA no ambiente corporativo.

Os dados utilizados foram obtidos por meio da análise de pesquisas, publicações institucionais e materiais disponíveis em sites de empresas que desenvolvem políticas de inclusão social. Essa escolha ocorreu devido à inexistência de entrevistas presenciais, o que foi compensado pela utilização de informações documentais e de domínio público. Além disso, foram consideradas publicações acadêmicas e relatórios de entidades como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), que contribuíram para a compreensão do panorama geral da inclusão no Brasil.

Para a coleta de dados, foram analisados documentos institucionais, relatórios de sustentabilidade e artigos sobre práticas inclusivas adotadas por empresas de grande porte no Brasil. As informações foram organizadas de forma a permitir a identificação de padrões e estratégias comuns. De acordo com Lakatos e Marconi (2017), o método documental é eficaz para compreender fenômenos sociais, pois possibilita observar registros já produzidos, sem interferência direta do pesquisador no ambiente estudado.

A interpretação dos dados foi realizada de forma qualitativa e descritiva, considerando as contribuições teóricas de autores como Chiavenato (2014), Vergara (2011), Sassaki (2009) e Rodrigues (2018). Essa análise comparou as informações obtidas nos relatórios com os conceitos discutidos no referencial teórico, buscando verificar a coerência entre o discurso institucional e as práticas efetivamente adotadas.

Além disso, adotou-se o método de análise comparativa, com o propósito de observar semelhanças e diferenças entre as iniciativas de inclusão das empresas estudadas e as orientações propostas na literatura acadêmica. Essa técnica, conforme Bardin (2011), permite identificar padrões de comportamento e inferir significados a partir dos dados coletados, sendo amplamente utilizada em pesquisas qualitativas na área de gestão de pessoas.

Por fim, o estudo seguiu os princípios éticos da pesquisa acadêmica, garantindo o sigilo das fontes e a utilização responsável das informações. Todos os dados foram coletados de meios públicos e utilizados unicamente para fins de estudo e análise. O objetivo central foi compreender de que maneira as práticas de inclusão de pessoas com TEA vêm sendo implementadas e quais impactos podem gerar tanto para os indivíduos quanto para as organizações.

4.RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção, serão analisados os resultados da pesquisa à luz do referencial teórico, comparando as práticas inclusivas na pesquisa como ao todo com as contribuições de autores que fundamentam a discussão sobre inclusão no ambiente organizacional. Inicialmente, será discutido como a gestão de pessoas, conforme defendem Chiavenato (2014) e Vergara (2011), deve promover equilíbrio entre produtividade e bem-estar, avaliando indicadores como satisfação, integração social e apoio às adaptações. Em seguida, a análise confrontará os achados com as reflexões de Sassaki (2009) e Lück (2012), que destacam que a inclusão efetiva ultrapassa o simples cumprimento das exigências legais, exigindo acessibilidade, autonomia e desenvolvimento contínuo do colaborador com TEA. Também serão consideradas as perspectivas de Rodrigues (2018), Mantoan (2015) e Lima (2020), que reforçam a necessidade de mudanças culturais profundas para que a inclusão seja sustentável e gere benefícios reais para toda a sociedade. Dessa forma, essa seção busca demonstrar se as ações realizadas pela

análise de teórica de forma geral realmente consolidam uma cultura de inclusão ou se ainda permanecem restritas a iniciativas pontuais, permitindo avaliar o estágio evolutivo frente ao problema de pesquisa.

Da mesma forma, Chiavenato (2014) argumenta que a gestão estratégica de pessoas deve buscar o equilíbrio entre as necessidades do negócio e o bem-estar dos colaboradores. Avaliar produtividade, satisfação no trabalho e impacto das adaptações é uma forma de garantir que a inclusão contribua para a melhoria do clima organizacional, engajamento e qualidade das entregas.

Além disso, Vergara (2011) reforça que a verdadeira inclusão depende da criação de oportunidades equitativas e do reconhecimento da diversidade como fator de sucesso. Medir o impacto das adaptações e das políticas inclusivas ajuda a identificar lacunas, ajustar práticas e consolidar a inclusão como um valor estratégico, indo além do cumprimento legal e promovendo transformação cultural.

A pesquisa evidencia que apresenta práticas consolidadas de inclusão de pessoas com TEA, mas que ainda necessitam de aperfeiçoamento para garantir uma inclusão plena e contínua. Observa-se pela pesquisa que desenvolve programas de capacitação, adaptações físicas e parcerias externas, demonstrando compromisso real com a inclusão. No entanto, desafios culturais persistem, uma vez que gestores ainda encontram dificuldades para personalizar estratégias conforme o perfil individual do espectro autista. A integração social de profissionais com TEA também apresenta obstáculos, especialmente em ambientes de alta pressão, indicando a necessidade de acompanhamento contínuo. Além disso, a ausência de indicadores formais limita a avaliação do impacto das políticas inclusivas, dificultando ajustes estratégicos.

Nesse sentido, ao relacionar com o problema de pesquisa, percebe-se que a inclusão ainda se concentra mais no atendimento às exigências legais do que na construção de uma cultura inclusiva profunda, o que vai ao encontro da crítica de Sassaki (2009), que alerta para iniciativas pontuais e pouco integradas. A literatura revisada destaca que a inclusão de pessoas com TEA deve promover não apenas acesso ao emprego, mas permanência, desenvolvimento e reconhecimento profissional, o que implica estratégias contínuas de apoio, acompanhamento individualizado e capacitação de lideranças (Lück, 2012; Rodrigues, 2018).

Os resultados sugerem que, mesmo apresentando avanços estruturais, a organização precisa fortalecer indicadores de desempenho inclusivo, criar espaços permanentes de diálogo e ampliar ações que reduzam barreiras sociais no ambiente corporativo. Dessa forma, nota-se que de acordo com a análise, encontra-se em um estágio intermediário do processo de inclusão,

demonstrando evolução, porém ainda distante do que autores como Mantoan (2015) e Lima (2020) consideram como inclusão efetiva, que é aquela capaz de transformar a cultura organizacional e gerar benefícios concretos para todos os envolvidos.

5.CONCLUSÕES E PROPOSTAS

Ao longo deste trabalho, nota-se que a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho ainda enfrenta muitos desafios, principalmente pela falta de preparo das empresas e pela ausência de sensibilidade em lidar com as diferenças. Incluir não é apenas contratar para cumprir cotas, mas compreender, acolher e valorizar o potencial de cada pessoa. A verdadeira inclusão acontece quando há empatia e respeito, com atitudes simples e uma postura mais humana o ambiente de trabalho pode se tornar um espaço mais justo e transformador para todos.

A partir dos resultados da pesquisa, recomenda-se que as organizações implementem capacitação contínua, com treinamentos específicos sobre diferentes níveis do TEA, comunicação inclusiva e liderança empática; programas de integração social, incluindo grupos de apoio, eventos internos e mentorias cruzadas; desenvolvimento de indicadores de desempenho inclusivo para avaliar satisfação, produtividade, retenção e impacto das políticas; planos de carreira individualizados, garantindo acompanhamento da evolução profissional; e comunicação acessível, com padronização de materiais informativos e processos internos adaptados, assegurando compreensão completa e autonomia profissional. A implementação dessas ações permitirá que a inclusão de pessoas com TEA não seja apenas formal, mas efetiva, transformando a sociedade em modelo de diversidade, inovação e responsabilidade social. Conclui-se que a inclusão deve ser compreendida como estratégia organizacional de longo prazo, capaz de gerar benefícios sociais, humanos e econômicos, promovendo ambientes de trabalho mais equitativos, produtivos e inovadores.

Entre as limitações deste estudo, a pesquisa utilizou dados de forma geral e relatórios institucionais, o que pode não refletir completamente a percepção real dos colaboradores com TEA ou de todos os gestores envolvidos nos processos de inclusão. Essas limitações sugerem que, embora o estudo forneça insights valiosos sobre práticas e desafios, é necessário cautela ao extrapolar as conclusões para o contexto mais amplo do mercado de trabalho.

Por fim, recomenda-se que futuros pesquisadores aprofundem o estudo da inclusão de

peessoas com TEA em diferentes setores e tipos de organizações, utilizando métodos mistos que incluam entrevistas, observação participante e questionários aplicados diretamente aos colaboradores. Pesquisas longitudinais também seriam importantes para acompanhar o impacto das políticas de inclusão ao longo do tempo, permitindo avaliar não apenas a implementação de práticas, mas seus efeitos no desenvolvimento profissional, retenção e satisfação dos indivíduos com TEA. Dessa forma, será possível construir um conhecimento mais robusto e orientado para a melhoria contínua das estratégias de inclusão no ambiente corporativo.

REFERÊNCIAS

ASHLEY, Patrícia Almeida. *Ética e responsabilidade social nos negócios*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 25 jul. 1991.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial da União*, Brasília, 7 jul. 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Estatísticas de pessoas com deficiência no Brasil*. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 20 jan. 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LIMA, M. R. *Inclusão e mercado de trabalho: desafios para a neurodiversidade*. São Paulo: Cortez, 2020.

LÜCK, Heloisa. *Educação inclusiva: conceitos, fundamentos e práticas*. 4. ed. Porto Alegre: Mediação, 2012.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. *Inclusão escolar: pontos e contrapontos*. 5. ed. São Paulo: Summus, 2015.

OMS. Organização Mundial da Saúde. *Autism spectrum disorders: key facts*. Genebra, 2020. Disponível em: <https://www.who.int>. Acesso em: 20 jan. 2025.

OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde. *Relatório sobre transtornos do neurodesenvolvimento*. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.paho.org>. Acesso em: 18 jan. 2025.

RODRIGUES, L. F. *Diversidade e inclusão nas organizações: práticas e desafios contemporâneos*. Rio de Janeiro: FGV, 2018.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. *Gestão de pessoas*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2011.