

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SUMARÉ – FATEC SUMARÉ
CURSO DE TECNOLOGIA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
TRABALHO DE GRADUAÇÃO II

ANA LIGIA FERREIRA MARTINS BRITO - 2960891913007

ISABELA ROSSI PEIXOTO - 2960891913016

JULIA MASSONI TRAVAGLINI - 2960891913009

AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

SUMARÉ
Dezembro, 2021

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SUMARÉ – FATEC SUMARÉ
CURSO DE TECNOLOGIA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
TRABALHO DE GRADUAÇÃO II

ANA LIGIA FERREIRA MARTINS BRITO - 2960891913007

ISABELA ROSSI PEIXOTO - 2960891913016

JULIA MASSONI TRAVAGLINI - 2960891913009

AUTISMO NO MERCADO TRABALHO: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

Trabalho de Graduação desenvolvido em cumprimento à exigência curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Fatec de Sumaré, sob a orientação da profa Angela Trimer de Oliveira.

SUMARÉ
Dezembro, 2021

ANA LIGIA FERREIRA MARTINS BRITO
ISABELA ROSSI PEIXOTO
JULIA MASSONI TRAVAGLINI

AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO
Desafios e Oportunidades

Trabalho de graduação apresentado como exigência para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de Sumaré.

Sumaré, de Dezembro de 2021.

Banca Examinadora:

Nome completo do orientador (Presidente)
Maior titulação do orientador
Instituição de atuação

Nome completo do membro da banca (Membro)
Maior titulação
Instituição de atuação

Nome completo do membro da banca (Membro)
Maior titulação
Instituição de atuação

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho a nossa família, amigos e professores que nos apoiaram nesta jornada até aqui contribuindo com nosso crescimento e aprendizagem.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus primeiramente, aos nossos pais e amigos por todo carinho e apoio que sempre me dedicaram e pelo incentivo aos meus estudos e formação acadêmica. Aos professores, pelas correções e ensinamentos que nos permitiram apresentar um melhor desempenho no nosso processo de formação profissional.

EPÍGRAFE

“Feliz aquele que transfere o que sabe e aprende o que ensina!”

Cora Coralina

RESUMO

Pessoas com transtorno do espectro autista (TEA) tem conquistado crescente representatividade através de mídias sociais e engajamento dos familiares nas discussões de políticas públicas que visem o acesso ao mercado de trabalho. As pessoas com TEA devem possuir acesso à escola, onde obterão auxílio na preparação para o mercado de trabalho possibilitando o acesso a cidadania. O objetivo do trabalho visa estudar os desafios e oportunidades na inclusão de pessoas com espectro autista no mercado de trabalho vivenciados por organizações da região metropolitana de Campinas. A fim de atingir o objetivo, o estudo utilizou a pesquisa descritiva exploratória, a coleta de dados secundários se deu por meio de revisão de literatura nas bases de dados do Google Acadêmico e material publicado sobre o assunto. Os dados primários foram coletados por meio da elaboração e aplicação do instrumento de coleta questionário a 13 empresas localizadas na região metropolitana de Campinas. Como resultado da pesquisa, constatou baixa produção sobre o tema na área de gestão, bem como a necessidade de conscientização da maioria das empresas participantes da pesquisa, acesso à informação quanto ao Transtorno do Espectro Autista, conhecimento sobre os direitos da pessoa com TEA no ambiente de trabalho, criação de política de inclusão nas organizações, participação e apoio da família das pessoas com TEA nesse processo de inserção no mercado de trabalho. Com base nos dados obtidos através da amostra apenas 6 das 13 empresas empregam profissionais com espectro autista. De acordo com a OMS (Organização Mundial da Saúde) estima-se que existe 2 milhões de pessoas com espectro autista no Brasil, porém não existem dados sobre a inclusão no mercado de trabalho, porque até o ano de 2018 não eram incluídas perguntas sobre o espectro nas questões sobre pessoas com deficiência, aplicadas pelo senso do IBGE.

Palavras-chave: Inclusão, espectro autista, mercado de trabalho.

ABSTRACT

People with autism spectrum disorder (ASD) have gained increasing representation through social media and family engagement in public policy discussions aimed at accessing the job market. ASD holders must have access to the school, where they will obtain assistance in preparing for the labor market, enabling access to citizenship. The objective of the work is to study the challenges and opportunities in the inclusion of people with autism spectrum in the job market experienced by organizations in the metropolitan region of Campinas. In order to achieve the objective, the study used exploratory descriptive research, the collection of secondary data was through a literature review in the Google Scholar databases and material published on the subject. The primary data were collected through the elaboration and application of the questionnaire collection instrument to 13 companies located in the metropolitan region of Campinas. As a result of the research, it found low production on the subject in the area of management, as well as the need to raise awareness of most of the companies participating in the research, access to information on Autistic Spectrum, knowledge about the rights of the person with ASD in the workplace, creation of inclusion policy in organizations, participation and support of the family of people with ASD in this process of insertion in the labor market. Based on the data obtained from the sample, only 6 of the 13 companies employ professionals with autistic spectrum. According to the WHO (World Health Organization) it is estimated that there are 2 million people with autism spectrum in Brazil, but there are no data on inclusion in the labor market, because until the year 2018 there were no questions about the spectrum in the questions about people with disabilities, applied by the sense of IBGE.

Palavras-chave: Inclusion, autistic spectrum, job market.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1. Políticas e práticas relativas à inclusão no trabalho dos autista.....	31
Quadro 2. Benefícios da atuação de autistas no mercado de trabalho.....	32
Figura 1. Empresas que realizam contratação profissionais com deficiência.....	35
Figura 2. Quanto a Lei de Cotas das empresas pesquisadas.....	36
Figura 3. Tipos de deficiências que as empresas contratam ou contrataram.....	37
Figura 4. Interesse das empresas em contratar profissional com TEA	38
Figura 5. Como a empresa avalia a entrega da demanda de trabalho.....	40
Figura 6. Treinamentos oferecidos ao profissional autista.....	42

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Distinção semântica entre os conceitos.....	24
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

TEA: Transtorno do Espectro Autista.

LGBTQIA+: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais ou Travestis, Queer, Intersexo, Assexual e demais orientações sexuais e identidades de gênero.

PNE: Pessoas com Necessidades Especiais.

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

RMC: Região Metropolitana de Campinas.

PCD: Pessoa com deficiência.

ICIDH: *International Classification of Impairments, disabilities and Handicaps* (Classificação Internacional de Deficiências, Deficiências e Deficiências).

CID: Classificação Internacional de Doenças.

IBDD: Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

PPD: Pessoa Portadora de Deficiência.

OMS: Organização Mundial da Saúde.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
1.1 Problemática de estudo	15
1.2 Objetivos.....	154
1.2.1 Geral.....	154
1.2.2 Específicos	154
1.3 Justificativa	16
2. REFERENCIAL TEÓRICO	187
2.1 Diversidade.....	17
2.2 Mercado de Trabalho.....	19
2.3 Inclusão.....	21
2.3.1 Inclusão Mercado Laboral.....	22
2.4 Deficiências.....	23
2.3.1 Classificação das deficiências.....	24
3. AUTISMO	276
3.1 Definição.....	26
3.2 Direito dos Autistas.....	26
3.3 Inserção de pessoas com TEA no Mercado Laboral.....	29
3.4 Benefícios da Atuação de Autistas no Mercado Laboral.....	31
4. METODOLOGIA	343
4.1 Tipologia da pesquisa.....	33
4.2 Universo e Amostra.....	33
4.3 Instrumento de coleta de dados.....	33
4.4 Instrumentos de análise de dados.....	34
5. ANÁLISE DOS DADOS	365
CONSIDERAÇÕES FINAIS	443
REFERÊNCIAS	454
APÊNDICE A - RELATÓRIO DAS ATIVIDADES E CARGA HORÁRIA DO TG II	487
APÊNDICE B - PESQUISA COM GESTOR	48

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho, cada vez mais, tem se destacado pela sua flexibilidade e se tornar inclusivo para todos. Diante disso, as organizações começaram a entender a necessidade e benefícios da inserção de deficientes em seus ambientes. A introdução de deficientes nesse ambiente prevê estudos prévios diante de vários aspectos, sendo considerado leis, dificuldades da empresa e dificuldades do deficiente nesse processo.

Contudo, para colaboradores com algum tipo de deficiência permanecerem de forma constante na empresa seria necessário a existência de ambiente corporativo devidamente preparado para recebê-los, propiciando espaço adequado ao seu desenvolvimento, fato que nem sempre ocorre, conforme destacado a seguir:

Observa-se que as empresas estão despreparadas para lidar com estes indivíduos e para reconhecer suas necessidades e potencialidades. A falta de informação sobre a capacidade de trabalho dessas pessoas e sobre a própria deficiência dificulta a inclusão. (SILVA, PRAIS E SIVEIRA, 2014).

A introdução de pessoas com deficiências físicas e mentais é sem dúvidas uma forma de incluir pessoas que são, muitas vezes, desprezadas e subjugadas, mas que também são capazes de exercer determinadas funções de maneira excelente.

[...] uma pesquisa na qual concluiu que os gestores que convivem com portadores de deficiência no ambiente de trabalho passam a reconhecer suas potencialidades e conseguem lidar com as diferenças de uma forma mais tranquila, o que facilita a inclusão. Portanto, só o convívio com essas pessoas é capaz de desconstruir a imagem de incapazes e improdutivas que as cerca. (CARVALHO, 2009, p. 121-138).

A inclusão é fundamental para as organizações, gerando impacto social na vida do deficiente, criação de uma gestão humanizada e conseqüentemente a incrementação da diversidade na empresa, combatendo o preconceito e aprimorando a acessibilidade.

1.1 Problemática de estudo

Atualmente, dentro de um mercado de trabalho inclusivo, foi identificado que as empresas estão buscando se adaptar e flexibilizar suas ações para incluir pessoas deficientes em seu quadro de funcionários, não somente para cumprir com a lei, mas também por gerar vantagens.

Diante disso, este estudo tem como pergunta problema o seguinte questionamento: Quais os benefícios que a empresa encontrará ao contratar um autista?

1.2 Objetivos

1.2.1 Geral

Estudar os desafios e oportunidades na inclusão de pessoas com espectro autista no mercado de trabalho vivenciado por organizações da região metropolitana de Campinas.

1.2.2 Específicos

- a) Estudar a diversidade.
- b) Analisar o mercado de trabalho brasileiro e a inclusão social.
- c) Verificar as deficiências e a Lei de Cotas
- d) Diagnosticar a ocorrência de inserção da pessoa com espectro autista por organizações
- e) Analisar os desafios e oportunidades vivenciados pela organização para contratação de pessoas com espectro autista.

1.3 Justificativa

Atentando-se a omissão presente em grande parte das organizações na carência da inclusão de profissionais pessoas com TEA no mercado de trabalho, bem como a exclusão desses profissionais de processos seletivos, observou-se a viabilidade de desenvolver um projeto de pesquisa com destaque na compreensão dos desafios e oportunidades para as organizações na inserção de pessoas com TEA em suas instituições.

Hoje, grandes companhias do mundo já entendem que crescer em números é também evoluir em capital humano. É gerir sem suprimir valores. O Espaço da Cidadania dá mais um passo fundamental neste sentido, trazendo mais uma importante contribuição para a empregabilidade dos portadores de deficiência. (Clemente e Shimono, 2015, p.09).

Ainda hoje, no ano de 2021, muitas pessoas com espectro autista encontram dificuldades de ingressar no mercado de trabalho.

Essa realidade ocorre devido a alguns fatores, como: preconceito, condições inadequadas para receber o profissional, falta de informação, entre outras. Esses obstáculos se transformam em estatísticas inadmissíveis.

Para Aranha (2001, p, 35) "A ideia de inclusão fundamenta-se numa filosofia que reconhece e aceita a diversidade na vida em sociedade. Isto significa garantia de acesso de todos a todas as oportunidades, independentemente das peculiaridades de cada indivíduo ou grupo."

Nos casos de autismo, sem deficiência intelectual ou com deficiência intelectual leve, há a possibilidade de inclusão do indivíduo no mundo do trabalho, o que pode ser realizado por meio de programas de capacitação direcionados as realidades mais emergentes do trabalho e às potencialidades e interesses de cada pessoa. Com o propósito de induzir a atenção para a temática, o projeto de trabalho descreve a introdução de pessoas com espectro autista no mercado laboral e os pontos positivos e negativos encontrados pelas empresas na atuação dessa demanda. (DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SP, 2011).

Para encontrar uma resposta mais eficaz para o objetivo geral, foi necessário estudar a diversidade social no Brasil, analisar o mercado profissional brasileiro nos últimos anos, descrever a inclusão social, discutir a inserção no mercado laboral, analisar as deficiências e avaliar e comprovar o autista no mercado. Além do interesse das pesquisadoras pelo assunto, o estudo se comprova pelos seguintes pretextos:

- No campo organizacional — pelas colaborações as empresas e profissionais da área;
- No campo acadêmico — pelas colaborações a professores, pesquisadores e estudantes da área.
- No campo social — pela colaboração aos profissionais deficientes, que se sentem incluídos na sociedade.

Sendo assim, este estudo buscou analisar, entender e verificar a introdução de pessoas portadoras de deficiências, mas especificamente com espectro autista, e os fatores que beneficiam as organizações com a inserção desses profissionais em seus ambientes de trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Diversidade

A diversidade no contexto organizacional é tema de discussão, pois é complexa, uma vez que há diferentes tipos de abordagens sobre o assunto. Geralmente a abordagem mais utilizada, prega a diversidade com base na identidade social, em outros termos, das dissemelhanças que existe entre grupos de indivíduos.

De acordo com a Secretaria Municipal de Educação de SP (2019), as discussões a respeito das concepções sobre a diversidade, há algum tempo, vem abrangendo um espaço expressivo dentro da sociedade. Aborda um debate indispensável, visto que, buscamos viver em uma cultura que mantenha e dignifique a igualdade. Esse debate tem princípio através da alegação de que, uma sociedade isonômica, preza pelas diferenças e se favorece com elas, considerando as desigualdades de cada um, e assim, desenvolve condições para elaborar as melhores práticas e políticas de atendimento das necessidades/características de todos, proporcionando igualdade de direitos.

As sociedades são marcadas e caracterizadas pela diversidade. Ainda que seus membros sejam muito parecidos, todos apresentam características singulares que os diferenciam uns dos outros. As diferenças de caráter cultural, físico, social, intelectual, de gênero, faixa etária, entre tantas, estão presentes em todas as formas de agrupamento humano e, quando respeitadas, abrem caminho para a inclusão, o respeito e a vida democrática. (SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE SP, 2019).

A desigualdade se desenvolve quando diferenças são visualizadas de forma a construir desproporções entre as pessoas e os grupos sociais, sendo capaz de gerar discriminação, exclusão e certo desequilíbrio no alcance da igualdade. (SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE SP, 2019).

No Brasil, muitas vezes, as dissemelhanças são subterfúgio para a constituição das desigualdades, como as manifestações contra LGBTQIA+, preconceitos étnicos, raciais, contra deficientes físicos e mentais, assim, violando os direitos fundamentais e, conseqüentemente, negando o suporte as obrigações básicas para uma vida digna. (SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE SP, 2019).

A diversidade marca a vida social brasileira. Diferentes características regionais e manifestações de cosmologias ordenam de maneiras diferenciadas a apreensão do mundo, a organização social nos grupos e regiões, os modos de relação com a natureza, a vivência do sagrado e sua relação com o profano. O campo e a cidade propiciam às suas populações vivências e respostas culturais diversas, que implicam ritmos de vida, ensinamentos de valores e formas de solidariedade distintas. Os processos migratórios colocam em contato grupos sociais com diferenças de fala, de costumes, de valores, de projetos de vida. (PCN, 1998, p. 125)

Uma política que é acompanhada de discussões é a Lei de Cotas, Lei Nº 12.711, de 29 de agosto 2012. Art. 3º Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e PNE's (Pessoas com Necessidades Especiais) na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Segundo Dal Piva (2017), a Lei é classificada por seus apoiadores como um instrumento fundamental para amplificação das oportunidades sociais e educacionais no Brasil. Desde sua introdução, a lei busca ser a indicadora de grandes mudanças tanto no ingresso ao ensino superior como na contenção da desigualdade social no país.

Em vista disso, comportamentos que ferem os direitos humanos são considerados intoleráveis, sendo imprescindível arquitetar novas maneiras de enxergar a diversidade e sua defesa perante a sociedade.

Da mesma forma que existe mais de um conceito para diversidade, há diferentes significados no que se refere à gestão. Fundamentado na gestão da diversidade com base na dissolução das diferenças, envolve-se o desenvolvimento de métodos e políticas organizacionais que desprezam as diferenças entre os indivíduos, associando-se a identidade social, sendo gênero, religião raça, entre outros. (PEREIRA, HANASHIRO, 2007).

Já a gestão de diversidade com base na valorização das diferenças compreende procedimentos que buscam acentuar as diferenças entre as pessoas. Autores que sustentam essa perspectiva, supõem que é a valorização dos diferentes grupos sociais que ocasionará competitividade para as organizações. (PEREIRA, HANASHIRO, 2007).

2.2 Mercado de Trabalho

A principal percepção sobre o mercado de trabalho é que é uma visão de um “lugar” onde o agrupamento de ofertas e demandas de emprego se enfrentam e as quantidades oferecidas e demandadas se alinham em função do preço, isto é, dos salários do mercado de trabalho. (OLIVEIRA, PICCININI, 2011)

Segundo com Borges, Lima, Lina e Vaz (2019), o mercado de trabalho retrata as formas presentes de trabalho, cometidas de maneira manual ou intelectual, na qual as pessoas comutam sua mão de obra por salários e benefícios. Sua aplicabilidade de forma correta é fundamental para a sobrevivência do ser humano.

Dentro do mercado, muitos trabalhadores e empresas possuem interesses diferentes, e, encontram-se numerosos coeficientes que influenciam positivamente e negativamente o mercado e sua economia, desde a empregabilidade, a inflação, investimentos, entre outros.

A situação do mercado laboral revela muito sobre a economia do país, estado ou município. Ao observar o nível de empregos oferecidos e desemprego é possível saber se a economia está em período de retração ou de desenvolvimento. Ao olhar para a economia do Brasil, temos um bom exemplo. Até o ano de 2013 a economia brasileira apresentou sinais de desenvolvimento, os índices de empregos formais estavam elevados e o terceiro setor era um dos que mais estava em expansão. A partir do ano de 2014, com os sinais de retração econômica o mercado laboral foi fortemente abalado, de forma que os índices de desemprego aumentaram de forma abrupta. Quando paramos para analisar estes fatores, é possível que entendamos muito o impacto social do mercado em nosso dia a dia. (KOEHLER e POFFO, p.13, 2018).

Segundo Borges; Lima; Lina; Vaz (2019), no Brasil, é possível observar que, a empregabilidade, que é a capacidade de um indivíduo se manter no mercado, é uma preocupação, pois, abrange a visibilidade do país, sua economia e a qualidade de vida da população.

Caldas (2017) salienta que o êxito de uma organização depende da competência/qualificação de seus funcionários e a carência dessas competências desfavorece a empresa e, por consequência, o seu próprio sucesso.

Por conseguinte, pode-se considerar que o mercado de trabalho é contingente e incerto, uma vez que, existem diversas variáveis que acometem a economia do país, como por exemplo, a pandemia da Covid-19, que acometeu não só o Brasil como todos os países do mundo.

No ano de 2020, o mercado de trabalho se encerrou com 944.717 empregos formais na RMC. Já no ano de 2021 iniciou com uma significativa recuperação do emprego formal. Nos meses de janeiro e fevereiro, foram criados 18.261 postos de trabalho, dos quais 13,6 mil no mês de fevereiro. Esse comportamento positivo na geração de postos de trabalho formais também foi observado no Estado de SP e no Brasil. (ROSANDISKI, 2020).

Em fevereiro, cerca de 962 mil pessoas estavam formalmente empregadas. Esse resultado decorre da ampliação do emprego industrial e de algumas atividades de serviço. (ROSANDISKI, 2020).

Mesmo com a recuperação do emprego formal, o Brasil ainda possui alta rotatividade e salários baixos, os empregos informais cresceram, trabalho terceirizado, sem carteira assinada ou benefícios sociais.

As organizações por outro lado têm aumentado a demanda por trabalhadores mais qualificados para lidar com as novas tecnologia e alta concorrência do mercado se tornando cada vez mais seletiva em seus processos de contratação. (ARAUJO, BORGES, 2000).

O próximo capítulo tratará da inclusão no mercado de trabalho trazendo conceitos, direitos e obstáculos que determinadas pessoas ou grupos sociais enfrentam para ingressarem no mercado de trabalho.

2.4 Inclusão

A ideia da inclusão se fundamenta numa filosofia que reconhece e aceita a diversidade, na vida em sociedade. Isto significa garantia do acesso de todos a todas as oportunidades, independentemente das peculiaridades de cada indivíduo e/ou grupo social. (ARANHA, 2000).

É um processo pelo qual a sociedade se adapta para permitir a participação das pessoas em todos os seus setores, inclusive daquelas pessoas com necessidades especiais (PNE's), e estas, por sua vez, se preparam para assumir seus papéis na sociedade. (ARAUJO E SCHMIDT, 2006).

A inclusão engloba diferentes tipos de pessoas sem discriminar por raça gênero, religião, deficiência física ou mental, entre outros.

Não é a existência de uma lesão ou da incapacidade que faz com que uma pessoa seja deficiente, mas, sim, a forma como a sociedade possibilita meios para sua inclusão e para garantir o seu "direito de estar no mundo". Todavia, especialmente na definição de políticas públicas, tem-se verificado que a deficiência "pressupõe a existência de variações de algumas habilidades que sejam qualificadas como restrições ou lesões. (VANCONCELOS, 2012, apud DINIZ et al. 2007, p. 2589-2596).

Antes de alcançar a inclusão no mercado de trabalho, as pessoas com deficiências se veem com obstáculos criados pela sociedade. Tais obstáculos os impedem de ingressar no mercado de trabalho com a suposta justificativa que lhes falta habilidades e competências consideradas necessárias para ingresso no mercado. (VANCONCELOS, 2012, apud COSTA, 2001).

2.4.1 Inclusão Mercado de Trabalho

Ver a Sociedade como um mercado de trabalho é um dos componentes centrais da exclusão social, que atinge importantes segmentos da sociedade, com pouca representação política e raras oportunidades de trabalho. (DRACHE, 2004)

No Brasil a Constituição de 1988 foi a primeira Carta Constitucional que enfatizou, a tutela do portador de deficiência no trabalho. O art. 7º. Inciso XXXI da Constituição Federal, diz: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão do trabalhador com deficiência” (BRASIL, 1988).

Tal inciso é de extrema importância, pois nele mostra como o país deve assumir seu compromisso de admitir PCDs como trabalhador, desde que sua limitação física ou mental, não seja incompatível com as atividades profissionais disponíveis.

A Lei nº 8.213/91, também conhecida como Lei das Cotas, determina que pessoas com deficiência ocupem de 2% a 5% do quadro de companhias com 100 colaboradores ou mais. Entretanto, não se trata de uma imposição.

Amparadas por uma lei, os PNE's ganham o direito de ingressar no mercado. Além disso, conseguem provar que certas limitações físicas não significam baixa capacidade produtiva e que são capazes de entregar excelentes resultados apesar da sociedade colocar obstáculos a frente para não contratação.

É frequente que o adolescente ou o jovem com deficiência trace "projetos de futuro" menos ambiciosos ao se deparar com as restrições de ingresso no mercado laboral o que é particularmente importante nessa fase da vida, pois o trabalho pode ser um meio do portador da deficiência desenvolver um sentimento de "pertencimento" à sociedade, aumentando sua autoestima e sua segurança no enfrentamento das barreiras sociais. (VASCONCELOS 2012 *apud* BASTOS, 2002; COSTA, 2001)

O acesso de pessoas com necessidades especiais ao mercado é um dos aspectos do processo de inserção importante por proporcionar às pessoas condições para a satisfação de suas necessidades básicas, a valorização de si mesmas e o desenvolvimento de suas potencialidades. (ARAUJO E SCHMIDT, 2006).

No próximo capítulo será tratado quanto aos tipos de deficiência e como afetam essas pessoas, demonstrando suas limitações e desvantagens. Existem vários tipos de deficiência e é importante que as organizações tenham uma compreensão sobre cada uma para que seja feita uma inclusão adequada e eficaz.

2.5 Deficiências

Deficiência significa que as pessoas caracterizadas por esta palavra (deficientes) se veem impedidas ou incapacitadas para realizar certas atividades que são consideradas "normais", isto ocorre devido às alterações em seu físico ou intelecto.

A *International Classification of Impairments, disabilities and Handicaps* (ICIDH- Classificação Internacional de Deficiências, Deficiências e Deficiências) sugere divisões de conceitos de deficiência que pode ser usada a diversas condições da saúde e da doença, sendo um alusivo para a área.

Segundo Amiralian et al. (2000, p.97-103) existe a determinação de uma escala com assertividade, amplitude e classificação de intensidades, tendo níveis de dependência, restrição e seus respectivos símbolos, indicando que seja empregue com o CID pelos serviços de medicina, reabilitação e segurança social. Essas classificações são conceituadas a seguir segundo o autor:

Incapacidade: limitação, conseqüente de uma deficiência, da aptidão para executar atividades consideradas normais. Aparece como conseqüência direta ou é reação da pessoa a uma deficiência mental, motora, sensorial ou outra. Retrata a objetivação da deficiência e representa as desordens/distúrbios do próprio indivíduo, nas ações e atitudes essenciais ao cotidiano.

Deficiência: é a perda ou anomalia da estrutura ou desempenho psicológico, fisiológico ou anatômico, sendo permanente ou momentâneo. Abrange-se nessas a ocasião de uma anomalia, má-formação ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra parte do corpo, inclusive das funcionalidades mentais. Retrata a exibição de um estado patológico, retratando um transtorno orgânico, uma desordem no órgão.

Desvantagem: Dano para a pessoa, conseqüente de uma deficiência ou uma inaptidão, que limita ou impossibilita o desempenho de comportamentos segundo a idade, sexo, razões sociais e culturais. Define-se por uma divergência entre a aptidão particular de execução e as expectativas da pessoa ou do seu grupo social.

Retrata a socialização da deficiência e dá-se as adversidades nas habilidades de subsistência.

A escala, conforme mostra a Tabela 1, define os tipos de deficiência, associando-a a qual seria a incapacidade envolvida e qual a desvantagem para quem possui esse tipo de deficiência.

Tabela 1. Distinção semântica entre os conceitos

Deficiência	Incapacidade	Desvantagem
De linguagem Da audição (sensorial) Da visão	De falar De ouvir (de comunicação) De ver	Na orientação
Músculo-esquelético (física) De órgãos (orgânica)	De andar (de locomoção) De assegurar a subsistência no lar (posição do corpo e destreza) De realizar a higiene pessoal De se vestir (cuidado pessoal) De se alimentar	Na independência física Na mobilidade Nas atividades da vida diária
Intelectual (mental) Psicológica	De aprender De perceber (aptidões particulares) De memorizar De relacionar-se (comportamento) De ter consciência	Na capacidade ocupacional Na integração social

Fonte: Amiralian et al. (2000).

Através dessa escala é possível verificar que são muitas as deficiências, e, como elas acometem cada pessoa. Portanto, pode-se dizer que as deficiências não são iguais e necessitam de compreensão ampla sobre cada uma a fim de poder identificá-las de maneira adequada.

2.5.1 Classificação das deficiências

As deficiências podem ser classificadas como congênitas ou motoras. As deficiências congênitas correspondem por indivíduos que nascem portando tal característica. Já as deficiências motoras se referem a indivíduos que ao longo de sua vida adquiriram essa característica, mediante algum acidente, dentre outros fatores. Existem diferentes deficiências e que cada qual tem suas especificidades, e para tanto, conhecê-las é importante, na medida em que auxilia a compreensão e

possibilita melhor relacionamento e/ou trato com as pessoas que as possuem. A seguir as deficiências são apresentadas com maior informação.

I - Deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004).

II - Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho;

III – Graus de Autismo – o diagnóstico do grau de Autismo é feito através da observação e avaliação do comportamento da criança e podem ser classificados como grau leve, moderado e severo. No grau leve a pessoa com espectro autista necessita de pouco suporte, possuem dificuldades na comunicação em um nível que não compromete a interação social. No grau moderado, o portador de TEA apresenta um pouco mais de dificuldade em desenvolver as habilidades de comunicação tanto verbais como não verbais, por essa razão necessita de suporte para aprendizagem e interação social. O grau severo demanda ainda mais acompanhamento e suporte, pois nesse grau o portador de TEA possui um grau grave na comunicação, interação social e capacidade intelectual prejudicada, neste nível essas pessoas tendem a possuir uma alta inflexibilidade de comportamento e isolamento social. (NEUROSABER, 2020)

3. AUTISMO

3.1 Definição

O autismo que também é conhecido como TEA (transtornos do espectro autista) é um transtorno de déficits que podem ser significativos na interação social como na comunicação, capacidade de aprendizado e adaptação.

O transtorno revela-se em níveis diferentes como alta, média e baixa funcionalidade, sendo que na alta funcionalidade a pessoa demonstra percas discretas que não impossibilita de trabalhar, estudar e manter relacionamentos, já na funcionalidade média o portador tem nível de independência menor e precisa de certo auxilio para realizar algumas funções habituais, como preparar uma refeição ou tomar banho, por exemplo, na funcionalidade baixa o portador irá apresentar dificuldades mais relevantes e costuma precisar de ajuda por toda vida. (TENÓRIO; PINHEIRO, 2019).

3.2 Direito dos Autistas

Para garantir a absoluta cidadania e atuação em sociedade dos autistas, segundo a Cartilha dos Direitos das Pessoas Autistas do Distrito Federal (2011), por forte coerção do movimento social autista do Distrito Federal, foi referida a Lei 4.568, que possui dez artigos e constitui a indispensabilidade do Poder Executivo de propiciar o tratamento, a educação e a assistência especializada a todos os autistas, a despeito de idade, no âmbito do Distrito Federal. Posteriormente, em 27 de dezembro de 2012, foi referida Lei Federal 12.764, que implementa a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. A Lei conta com oito artigos e altera o § 3o do art. 98 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, sendo sua maior colaboração aos autistas o reconhecimento do autismo como uma deficiência perante a lei, ampliando os direitos conquistados pelas pessoas com deficiência em geral para os autistas também.

Alguns dos direitos conquistados pelos autistas, de acordo com a Cartilha dos Direitos das Pessoas Autistas do Distrito Federal, 2018:

- **Direito à Saúde e Assistência Social:** A Constituição Federal de 1988 define que a União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios é responsável por cuidar da saúde, assistência e proteção das pessoas portadoras de deficiência. A Lei 12.764/2012, por seu lado, garante à pessoa com transtorno do espectro autista acesso aos serviços de saúde, com atenção total às suas necessidades de saúde. Além disso, a pessoa autista não será vedada de se associar de planos privados de assistência à saúde em virtude de sua posição de pessoa com deficiência.
- **Direito à Educação:** A pessoa com deficiência possui o direito à educação pública e gratuita defendida por lei, assim como qualquer outra pessoa. Conforme a Lei 9.394/2006 considera-se por educação especial, a categoria de educação escolar ofertada, de preferência na rede regular de ensino, para discentes com deficiência. A Lei define que quando necessário haverá apoio especializado, dentro da escola, para atender às peculiaridades das pessoas que necessitam de educação especial. O Decreto 8.368/2014 comunica que sendo atestada a inevitabilidade de suporte às atividades de interação social, locomoção, alimentação e cuidados pessoais, a instituição de ensino na qual a pessoa autista ou com diferente deficiência encontra-se matriculada cederá um acompanhante especializado na conjuntura escolar.
- **Direito ao Trabalho:** A Constituição Federal impede qualquer segregação no que se refere a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. A Lei Federal 8.112/90 estabelece ainda que a lei conservará percentual dos empregos públicos para as pessoas deficientes e determinará as especificações de sua admissão. Isto posto, nos concursos efetuados no âmbito da União Federal, isto é, empresas públicas federais, sociedades de economia mista, autarquias federais, fundações públicas federais e a própria União Federal ocorrerá a reserva de até 20% das vagas às pessoas deficientes. Simultaneamente, a Lei Federal nº 8.213/91 sinaliza que qualquer empresa com 100 ou mais empregados está compelida a ocupar de 2% a 5% dos seus cargos com profissionais

reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas. Além disso, essa Lei define que a pessoa com deficiência não pode ser dispensada das empresas privadas sem justa causa, podendo ocorrer à dispensa apenas nos contratos de prazo indeterminado e quando outro empregado com deficiência for contratado no lugar daquele dispensado. O profissional deficiente deve receber a mesma oportunidade de concorrer em igualdade com os demais profissionais, por meio das diretrizes constantes da Lei Brasileira de Inclusão.

- **Direito à Acessibilidade e às Adaptações Razoáveis:** A acessibilidade está presente em todos os direitos da pessoa com deficiência. Para um autista, um ambiente com uma boa iluminação e baixo ruído pode ser visto como uma forma de acessibilidade. Assim como, informações expostas em linguagem facilitada ou com suporte visual igualmente são reconhecidas como acessibilidade.
- **Direito ao Esporte, Cultura e Lazer:** É responsabilidade dos órgãos e entidades do Poder Público garantir às pessoas com deficiência o emprego de seus direitos básicos, incluindo os direitos à esporte, cultura e lazer. Nessa perspectiva, as pessoas com deficiência devem ser incluídas e respeitadas, facilitando o ingresso e a permanência em todos os serviços ofertados pela comunidade. A Lei 12.764/12 certifica o direito à vida digna, a integridade física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade, a segurança e o lazer da pessoa autista. Vale ressaltar que a prática de esportes por autistas colabora para o seu desenvolvimento social, psíquico e motor.
- **Direito à Habilitação e Reabilitação:** A Lei Brasileira de Inclusão adotou a habilitação e a reabilitação como um direito da pessoa deficiente, intencionando a autonomia e participação social dos deficientes em igualdade de condições com as demais pessoas.
- **Direito à Moradia e Habitação:** A Lei Brasileira de Inclusão obrigou o poder público a praticar programas e ações estratégicas para suportar a criação e manutenção de moradias para a vida independente da pessoa deficiente,

reconhecendo as moradias como uma opção de residência da pessoa com deficiência.

- **Direitos Civis e Ações de Combate ao Preconceito:** A Lei Brasileira de Inclusão reconhece a competência de todas as pessoas com deficiência. Deste modo, pessoas com deficiência intelectual possuem direito ao voto e a ser votado, ao casamento e a ter filhos. Também se criou a figura jurídica da “Tomada de Decisão Apoiada” objetivando assegurar apoio à pessoa com deficiência, porém mantendo a capacidade e a autonomia da vontade desse deficiente.
- **Direito aos Mecanismos de Políticas e Defesa de Direitos:** A Lei Brasileira de Inclusão garante acesso à Justiça para todos os deficientes implicados em processos judiciais. Como ferramenta de promoção às políticas públicas, criou-se o Cadastro Inclusão, com o objetivo de coletar, processar, organizar e divulgar informações que possibilitem a identificação das pessoas com deficiência, assim como os obstáculos que impossibilitam a execução de seus direitos.

3.3 Inserção de pessoas com TEA no Mercado de Trabalho

Ao se tratar da introdução de pessoas com TEA no mercado de trabalho o Brasil não tem contribuído muito para apresentar obras ou artigos com repercussão a cerca desse assunto. Há pouca produção acadêmica que aborde o tema e consequente negligência das áreas de psicologia e educação que ignoram o ambiente de trabalho dos autistas (LEOPOLDINO, 2015).

Segundo Leopoldino (2015), a literatura aponta que os autistas apresentam mais dificuldades em encontrar colocações no mercado em comparação com pessoas com outros tipos de deficiência.

Outra dificuldade encontrada na inclusão de pessoas portadoras de TEA no trabalho pode ser relacionada ao desenvolvimento dos indivíduos, dentre eles o diagnóstico tardio, acesso restrito a educação, baixa renda familiar, e entre outros fatores podem prejudicar o desenvolvimento e autonomia e, conseqüentemente, a inserção no mercado laboral (TEIXEIRA, 2016; MATSUKURA, 2015).

As pessoas com transtornos do espectro autista encontram grandes problemas em relação ao mercado, sendo as principais: dificuldade em conseguir emprego, em manter-se nele e a obtenção de uma colocação compatível com a sua formação e expectativas (SILVA, 2013; CHALMERS, 2004).

Mesmo superando esses obstáculos, o autista pode encontrar dificuldades na transição para vida adulta, pode sofrer discriminação por parte dos colegas de trabalho, falta de preparo vocacional, preconceito dos possíveis empregadores. São algumas dificuldades que são as mais recorrentes e mencionadas na literatura internacional.

As pessoas portadoras de TEA se veem mais dependentes do governo, parentes ou instituições o que ocasiona dificuldade financeira mesmo que apresentem formação e capacidade de trabalhar. Para Leopoldino (2015) e Salgado (2014) no Brasil não existe muitas pesquisas que abordam a inserção de pessoas com TEA no mercado laboral, e por isso é justificável a necessidade de maior investigação sobre o assunto.

No país o preconceito, a falta de conhecimento sobre o assunto, a falta de estrutura, a limitação da educação, saúde e justiça ainda é uma realidade (SALGADO, 2014; NUNES; AZEVEDO, 2013).

É fundamental a aplicação de políticas públicas que facilitem o ingresso de pessoas portadoras de TEA no mercado profissional. Após anos da assinatura da Convenção de Direitos das Pessoas com Deficiências que ocorreu em 2007, o Brasil reconheceu a necessidade de incentivo para inserção dos autistas no mercado laboral. Apesar do reconhecimento, o país não foi capaz de estabelecer formalmente os recursos e nem as estruturas de serviço para implementação das políticas.

Considerando-se as políticas adotadas e as necessidades das pessoas com autismo, podem ser vislumbrados quatro grandes eixos de políticas públicas relacionadas à inclusão no mercado de trabalho: Preparação para a atuação profissional; Incentivo à contratação; Fomento à produção científica; e Aquisição de informações precisas sobre a questão (LEOPOLDINO, 2015 p. 864).

As políticas públicas adotadas para as pessoas com autismo se voltam ao ambiente de trabalho, sendo o foco principal a preparação e manutenção para o exercício do trabalho, conforme mostra o Quadro 1.

Dimensão	Práticas/ Políticas
Preparação para a atuação profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Ensino técnico profissionalizante inclusivo • Preparo vocacional individualizado • Incentivos ao estágio e ao primeiro emprego • Acompanhamento de assistentes sociais e psicólogos
Incentivo à contratação	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivo financeiro a estágios e à contratação em organizações privadas • Abertura de vagas de estágio e emprego em organizações públicas • Programas de formação de mentores, gestores e empregadores • Programas de conscientização de empregadores e gestores/ líderes • Incentivo ao empreendedorismo, voluntariado e cooperativismo
Fomento à produção científica	<ul style="list-style-type: none"> • Promoção da Criação de Grupos de Pesquisas • Promoção da Realização de Eventos • Estímulos à Pesquisa e à Publicação • Estímulos à Extensão Universitária
Aquisição de informações precisas	<ul style="list-style-type: none"> • Criação de cadastro nacional de autistas • Censo socioeconômico dos autistas • Censo de inclusão dos autistas no mercado de trabalho • Ampla divulgação dos dados obtidos, com incentivo à sua pesquisa

Quadro 1: Políticas e práticas relativas à inclusão no trabalho dos autistas

Fonte: Leopoldino (2015, p.864)

A partir do Quadro 1, nota-se que é possível, a partir desses quatro eixos, a adoção de uma série de práticas que podem estimular a atuação profissional das pessoas portadoras de Autismo. (SEAMAN; CANNELLA-MALONE, 2016).

3.4 Benefícios da Atuação de Autistas no Mercado de Trabalho

Apesar dos obstáculos encontrados pelas pessoas com autismo para a inserção no mercado de trabalho, existem muitos relatos de introdução profissional bem-sucedida, devido às formas diferentes de pensar e agir dessas pessoas com autismo. Alguns traços como, cumprimento de regras, ser amigável à rotina, pontualidade, boa memória, preferir ambientes visualmente organizados, ter habilidades mais aprofundadas em assuntos mais específicos, e dentre outros traços, podem beneficiar muito a empresa e sua produtividade (LEOPOLDINO, FILHO, NISSEL, 2015).

Os governos também conseguem se beneficiar com a introdução de autistas no mercado de trabalho, já que cada vaga ocupada causa uma diminuição de gastos com assistência social e aumenta-se a produtividade da economia. (LEOPOLDINO, FILHO, NISSEL, 2015).

O Quadro 2, define quais são as oportunidades e benefícios da contratação de pessoas com espectro autista, tanto para os próprios profissionais, para empresa e governo.

Beneficiário	Oportunidades
Trabalhadores com TEA	Ganho de autonomia Melhoria da performance cognitiva Maior qualidade de vida do indivíduo e da família Melhor situação financeira
Empresas	Ganho potencial em marketing Acesso a incentivos governamentais Possibilidade de cumprir requisitos legais, como cotas para deficientes Utilização do potencial de autistas para atividades específicas Melhoria de processos de comunicação (transparência, linguagem simples e facilmente compreensível)
Governos	Potencial para reduzir a necessidade de gastos com assistência social para as pessoas com TEA e suas famílias Possibilidade de amenizar a perda de produtividade oriunda da exclusão de potenciais trabalhadores Ganhos similares aos obtidos pelas empresas: melhoria de imagem, acesso a incentivos, cumprimento de acordos e convenções internacionais e a utilização do potencial das pessoas com autismo para funções específicas

Quadro 2: Benefícios da atuação de autistas no mercado de trabalho

Fonte: Leopoldino e Coelho (2017)

Ao ser inserido no mercado de trabalho, as pessoas com TEA ganham mais autonomia, melhoria da performance cognitiva, melhor qualidade de vida e da família e por fim melhor situação financeira. Quanto aos ganhos da empresa um dos principais pontos são o ganho potencial em marketing, incentivos governamentais, cumprimento de requisitos legais e a utilização do potencial de autistas para atividade específica, além da melhora na comunicação tanto interna quanto com clientes. (LEOPOLDINO, FILHO, NISSEL, 2015).

4. METODOLOGIA

4.1 Tipologia da pesquisa

Este estudo fez uso da pesquisa descritiva. Para Gil (2008, p.28) “As pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”.

4.2 Universo e Amostra

Universo é considerado um agrupamento de elementos que dispõem de determinadas particularidades (GIL, 2008). “A amostra é uma parcela convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo.” (LAKATOS; MARCONI, 2008, p.163).

Foram analisadas 13 empresas da região metropolitana de campinas de diversos ramos.

4.3 Instrumento de coleta de dados

O estudo fez uso de coleta de dados primários e secundário. Sendo coleta primária, um recurso utilizado para obter informações, no qual se fará uso do questionário, fornecendo assim, os dados necessários para o desenvolvimento do trabalho. Segundo Gil (2008, p.121) “Questionário como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações”.

A coleta secundária se dá através de pesquisas bibliográficas, sendo livros, ou seja, um material já elaborado. É uma técnica de análise de conteúdo. (GIL, 2008).

Os dados primários foram coletados por meio do questionário, esse instrumento foi composto de 11 perguntas, sendo 4 abertas e 7 fechadas. Pode-se definir como pergunta aberta, segundo Lakatos, Marconi (2008, p.197) “Uma forma de poder explorar mais amplamente uma questão oferecendo então uma maior autonomia de resposta”.

Questões fechadas são formadas por opções de resposta já preenchidas para o respondente escolher. (LAKATOS, MARCONI, 2008).

A aplicação do questionário se deu por meio da distribuição através de compartilhamento de perguntas através da plataforma do Google Forms no período de 08/10/2021 a 19/10/2021. Foi distribuído um questionário a empresas da região Campinas, donde somente algumas optaram por participar da pesquisa.

O questionário teve como finalidade entender se as empresas da RMC são inclusivas nas contratações de profissionais com espectro autista.

4.4 Instrumentos de análise de dados

A análise dos dados primários se deu de maneira qualitativa e quantitativa. Dados qualitativos caracterizam-se pela qualidade, ou seja, busca analisar o fenômeno como um todo, onde o entrevistado tem maior autonomia sobre sua resposta. Dados quantitativos visam coletar fatos: números. Dados quantitativos são estruturados e estatísticos. (GIL, 2007).

Outrossim, após a coleta os dados foram tabulados no aplicativo MS Excel, e posteriormente seus resultados foram analisados segundo a revisão bibliográfica dos assuntos estudados nessa pesquisa quanto a inclusão de pessoas com espectro autista no mercado laboral, demonstrando os desafios e oportunidades que as empresas enfrentam.

5. ANÁLISE DOS DADOS

5.1 Resultados

Este capítulo trata da tabulação e análise dos resultados da pesquisa realizada com 13 empresas da região de metropolitana de Campinas, com o objetivo de analisar o comparativo entre teoria e prática da captação de profissionais com espectro autista no mercado laboral. As respostas foram obtidas por meio de um formulário feito com a ferramenta Google Forms. Os resultados que são apresentados a seguir foram tabulados e analisados a partir da pesquisa realizada junto a amostra de 13 empresas que se propuseram a contribuir com a pesquisa.

Na primeira questão buscou-se saber se empresa contrata ou já contratou profissionais com algum tipo de deficiência. Os resultados demonstrados na Figura 1 mostraram que 61,5% das empresas já possuíram ou possuem profissionais com algum tipo de deficiência e 38,5% não contratam.

Os estudos mostram que o trabalho associado a um emprego desempenha papel importante entre os grupos historicamente marginalizados, contribuindo para a diminuição das taxas de pobreza, do isolamento social e para o aumento da participação política desses grupos. (SCHUR, 2002).

Os benefícios na contratação de pessoas com deficiência podem trazer melhora no ambiente do trabalho, na satisfação do trabalhador com a empresa, aumento da solidariedade e tolerância entre colegas, e tudo isso refletirá na produtividade. (SCHWARZ, HABER, 2009).

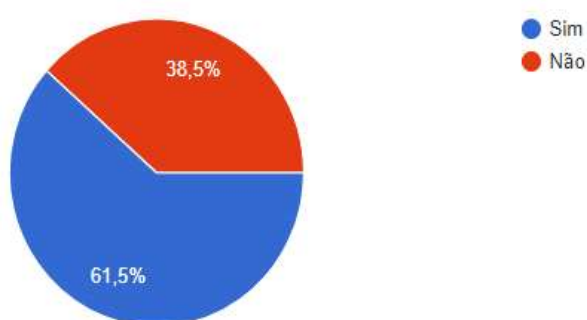


Figura 1. Empresas que realizam contratação profissionais com deficiência.
Fonte: Resultados originais da pesquisa.

A pesquisa buscou verificar se as empresas estudadas atendem a Lei de cotas, e através da pergunta 2, conforme representado na Figura 2, pode-se verificar que somente 7,7% está acima do número de empregados exigidos pela lei de cotas, embora 46,2% atendam o limite mínimo de empregados exigidos pela referida Lei, observa-se que há grande concentração de respostas (46,2%) que está abaixo ou não contrata pessoas com deficiência.

Com a implementação da Lei de Cotas, as pessoas portadoras de deficiências obtiveram um aumento das oportunidades de trabalho, mas não no reconhecimento de suas competências para o trabalho, o que ajuda na sua contratação, mas não é criada condições para que seu trabalho seja desenvolvido. A Lei cumpre seu papel ao gerar mais empregos, porém deve ser avaliada uma vez que não contempla a captação de pessoas com deficiência em suas diferentes categorias e níveis de comprometimento e não existe um incentivo para que as empresas se adequem para receber essas pessoas. (LOBATO, 2009).

A lei de cotas não deixa de ser, em tal sentido, um incentivo à contratação de PPD, já que comina uma sanção (multa) para as empresas que não contratarem PPD na quantidade legalmente estipulada. (ZANITELLI, 2012, p.2089).



Figura 2. Quanto a Lei de Cotas das empresas pesquisadas.
Fonte: Resultados originais da pesquisa.

A terceira questão buscou entender quais os tipos de deficiência que as empresas da amostra contratam ou contrataram. Os resultados demonstrados no Figura 3 mostraram que 47% das empresas contratam e/ou contrataram profissionais neurodiversos ou com deficiência intelectual, 17,6% das empresas contratam e/ou contrataram profissionais com deficiência motora, 11,8% das

empresas contratam e/ou contrataram profissionais com deficiência visual, 11,8% das empresas contratam e/ou contrataram profissionais com deficiência auditiva e 11,8% das empresas nunca contrataram profissionais com deficiência.

Muitas organizações deixam de contratar deficientes pela dificuldade de adaptação do local de trabalho, pessoas cadeirantes, por exemplo, são as menos contratadas por empresas, devido à adaptação que deverá ser feita. (LOBATO, 2009).

Cabe às empresas disseminarem o reconhecimento pela igualdade de oportunidades a partir de um fazer compartilhado, cooperativo com as instituições e a sociedade, pautado na ética das relações humanas e valorização da diversidade, objetivando-se a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, por meio da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. (MARQUE, BRUNELLO, TOLDRA, 2010, p.164).

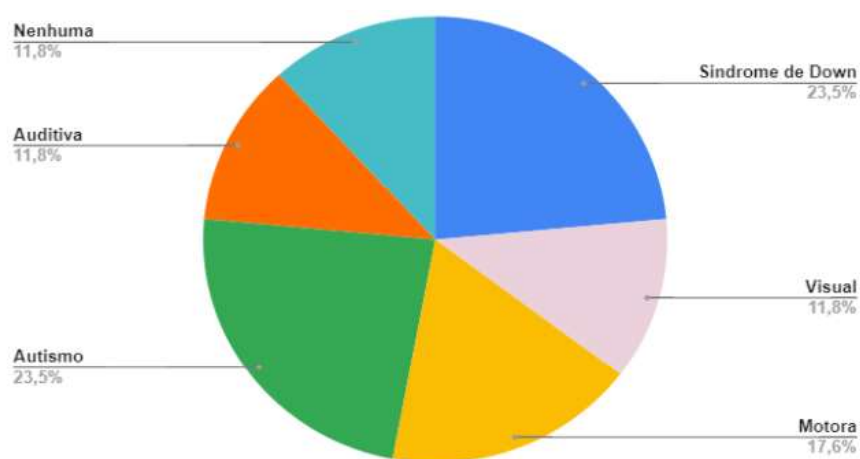


Figura 3. Tipos de deficiências que as empresas contratam ou contrataram.

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Referente ao interesse das empresas na contratação de autistas, na quarta questão, os resultados demonstrados na Figura 4 expuseram que 61,6% das empresas possuem interesse na contratação de profissionais com espectro autista, porém 30,8% dessas empresas informaram que não estão preparados para receber esse profissional. Já 38,4% das empresas informaram que não possuem interesse na contratação e 23% dessas empresas não estão preparados para receber esse profissional.

As organizações que contratam profissionais com espectro autista podem vir a se beneficiar por meio das ações de Responsabilidade Social Corporativa, que representa o compromisso contínuo da empresa com seu comportamento ético e com o desenvolvimento econômico. Outros benefícios da Responsabilidade Social Corporativa para a organização incluem aumento do desempenho financeiro e da capacidade em recrutar e manter capital intelectual. (Jones, Willness, & Madey, 2014, Orlitzky, 2005);

Pode ocorrer também melhora da imagem social ou da reputação da organização, que pode refletir positivamente nas relações com os clientes, fornecedores e concorrentes. (Branco & Rodrigues, 2006, Fombrun, Gardberg, & Barnett, 2000).



Figura 4. Interesse das empresas em contratar profissional com TEA.

Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Na quinta questão, foi questionado quais cargos/funções considerariam não ser possível contratar o profissional com síndrome de autismo e quais os principais motivos da não contratação desses(s) cargo(s).

Três respondentes apontaram cargos de chefia, onde há maiores responsabilidades e o profissional com espectro autista poderia não lidar bem com essa posição, outras três indicaram a função de atendimento ao público que é uma atividade difícil psicologicamente e socialmente para o profissional, uma empresa apontou cargos operacionais que envolvesse equipamentos pesados e complexos, quatro empresas consideraram que o portador de espectro autista poderia ocupar qualquer cargo, uma empresa não soube responder e uma apontou que nenhum cargo pode ser ocupado por profissional autista.

Um dos grandes desafios enfrentado por pessoas com deficiência no mercado de trabalho diz respeito à qualidade das vagas oferecidas pelas empresas. A Lei nº 8213/1991 não determinou como as vagas deveriam ser distribuídas ou estabeleceu proibições ao acúmulo da oferta em determinados setores. Assim sendo, a empresa não é obrigada a contratar pessoas com deficiência para cargos de chefia ou de maior remuneração. (CAMILO, MESSIAS, 2020, p.16).

O artigo 37 da Lei 13.146/2015 aborda sobre a inclusão competitiva no mercado de trabalho. A pessoa com deficiência não será apenas encaixada em uma vaga qualquer apenas para que se cumpram as ações afirmativas, o empregador deve atentar-se ao perfil do profissional e empregá-lo em postos de trabalho que revelem suas potencialidades e aptidões. (BRASIL, 2015).

Referente aos desafios para contratar e manter profissional com espectro de autista no exercício de suas atividades, na sexta questão, 10 respondentes afirmaram que a maior dificuldade está relacionada com a má preparação da empresa e dos colaboradores em lidar com o profissional autista, bem como a dificuldade de se comunicar e se relacionar que o portador de espectro autista pode ter ao ingressar na empresa. Um respondente apontou o fato do autista sempre ter de estar acompanhado nas atividades ser uma dificuldade, uma das empresas afirmou não ter desafio algum, e, para a outra essa questão não foi possível tecer qualquer tipo de resposta.

A área de Recursos Humanos possui um papel importante de ajudar os gestores a selecionar as funções mais compatíveis com os autistas para que possam, de fato, agregar valor à empresa. A organização deve ter uma visão empresarial onde consiga aproveitar as potencialidades ao invés do dar foco às fraquezas. (BRAVIM, DANGELO, 2017).

A organização pode agir para complementar as necessidades psicológicas das pessoas com TEA, havendo, portanto, uma relação positiva entre a adequação das necessidades e restrições sociais das pessoas com TEA ao grupo e a responsabilidade social corporativa. (BRAVIM, DANGELO, 2017, p.11).

Na sétima questão buscou-se entender as oportunidades/vantagens da empresa ao contratar um profissional com síndrome de autismo. Cinco empresas apontaram que uma das oportunidades é na melhoria na execução das tarefas diárias, visto que na maioria das vezes, o portador de espectro autista pode ser muito focado, ágil e dedicado.

Duas empresas informaram que a organização tem a oportunidade de criar responsabilidade social, outras duas apontaram a vantagem da melhoria da empatia dos colaboradores, uma empresa informou a vantagem de conseguir desconto em impostos e inovação dos serviços e três organizações não souberam responder.

Dos profissionais com TEA que possuem condições de serem inseridos na estratégia organizacional, os empregadores valorizam os pontos fortes das pessoas com TEA, como honestidade, confiabilidade, baixo absenteísmo, atenção a detalhes, não se importar em realizar tarefas repetitivas, alto grau de concentração e boa memória (Hendricks, 2010, Hillier, 2007; Jacob, 2015; Scott, 2015).

Na oitava questão, referente ao desempenho, procurou-se saber se o profissional com espectro autista consegue atender a demanda de trabalho de seu cargo. Conforme Figura 5, 75% dos profissionais conseguem atender a demanda, 8,3% conseguem atender a demanda algumas vezes e 16,7% não conseguem atender.

Um dos benefícios para a organização que contrata pessoas com espectro autista têm sido as competências, habilidades e atitudes apresentadas por alguns desses profissionais. Trata-se de adequar as demandas da organização às habilidades desses trabalhadores. Portanto a empresa que adequa esses profissionais de forma assertiva tem bons resultados quanto ao desempenho e entrega das demandas diárias. (Kristof-Brown, 2005).

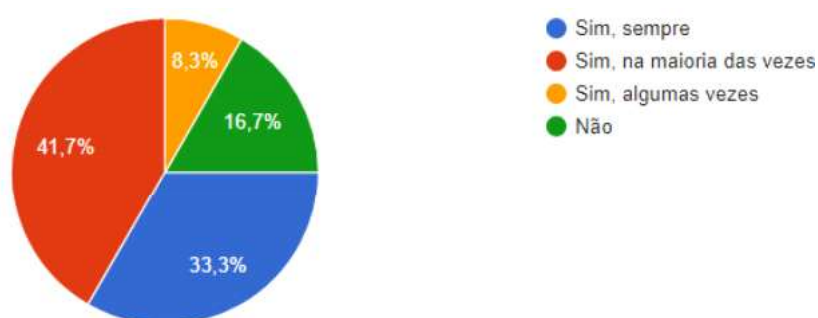


Figura 5. Como a empresa avalia a entrega da demanda de trabalho.
Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Sobre as habilidades dos profissionais com espectro autista serem similares aos demais profissionais, conforme pergunta 9, foi possível verificar através das respostas que dentre os respondentes, quatro informaram que possuem habilidades similares as pessoas sem o espectro, quatro respondentes apontaram que as pessoas com espectro autista não possuem habilidades similares as pessoas sem o espectro e cinco respondentes não souberam responder.

O grau do autismo por influenciar nas habilidades dos autistas. Pessoas com grau leve são muito inteligentes, somente são mais sensíveis a mudanças repentinas, mas podem ter uma vida normal. Muitos podem viver anos sem receber o diagnóstico. Em graus mais graves, no entanto, pode haver um comprometimento em suas habilidades, qualidade de vida e nos relacionamentos, na maioria dos casos o portador do grau mais grave do espectro autista tem que estar sempre em acompanhamento especializado. (VARELLA, 2013).

Referente a como a empresa é vista no mercado por contratar esses profissionais, na décima questão, obteve-se as seguintes respostas: Oito respondentes apontaram que a empresa é vista inclusiva, 1 respondente informou que a empresa é vista com diversa, 1 respondente expos que a empresa é bem-vista frente a sociedade e 3 respondentes não souberam responder.

É certo afirmar que atualmente as empresas serão julgadas por seus compromissos éticos, foco nas pessoas e pelas relações responsáveis com o meio ambiente. Uma organização humanizada, diversa e inclusiva será vista como uma fonte de diferenciação em um ambiente de negócio. (BRANCO, VERGARA, 2001).

Na décima primeira questão foi questionada a forma como são os treinamentos oferecidos ao profissional com espectro autista.

Conforme Figura 6, 25% dos respondentes afirmaram que aplicam o mesmo treinamento para todos os profissionais, 25% dos respondentes afirmaram que são oferecidos treinamentos específicos para quem possui espectro autista, 12,5% dos respondentes citaram que a empresa não oferece treinamentos e 37,5% não souberam responder.

Programas de treinamento podem ajudar autistas a se integrarem em ambientes de trabalho competitivos, em que a remuneração é superior ao limite mínimo, e a cobrança de resultados seja maior, mas são iniciativas raras e não estão disponíveis à maioria da população. (WEHMAN, 2014).

O preconceito de empregadores e colegas de trabalho pode ser reduzido com campanhas de esclarecimento e treinamentos que envolvam a exposição e desconstrução de barreiras à inclusão dos autistas no ambiente laboral. (ROSQVIST, KEISU, 2012).

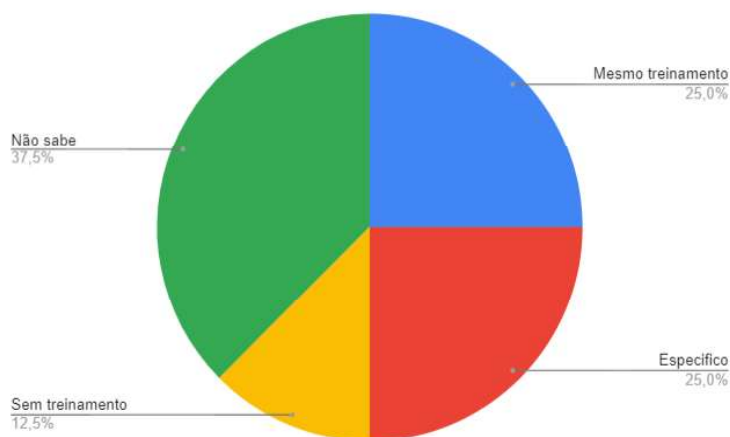


Figura 6. Treinamentos oferecidos ao profissional autista.
Fonte: Resultados originais da pesquisa.

Conforme a análise de dados coletadas com as 13 empresas participantes percebeu-se a dificuldade que as organizações possuem em contratar profissionais com espectro autista por não possuírem o conhecimento necessário. Além disso, também se evidenciou, pelas empresas pesquisadas, o desafio que teriam em alocar o profissional com espectro autista na função correta, o relacionamento entre os colegas, a constante supervisão e a falta de um treinamento especial.

Apesar dos desafios mencionados pelas empresas pesquisadas, também foram apontadas as oportunidades/vantagens que a contratação desses profissionais pode gerar a organização. As vantagens mais mencionadas foram na melhoria na execução das tarefas diárias, visto que na maioria das vezes, o portador de espectro autista pode ser muito focado, ágil e dedicado. Também foi citada a criação de responsabilidade social da empresa, oportunidade de desconto em impostos e a melhora na empatia de seus colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível concluir que este trabalho possibilitou entender como as empresas da RMC se encontram em relação à inclusão de profissionais com espectro autista. Com isso, pôde-se perceber a necessidade de programas de inclusão que considerem não apenas profissionais PCDs que possuem deficiência física, mas também neuropsicológica. Para se atingir uma compreensão dessa realidade, definiu-se um objetivo geral, sendo o estudo do autismo no mercado laboral da região metropolitana de Campinas e a compreensão dos desafios e oportunidades para as organizações.

É evidente que as organizações terão desafios com a contratação de um profissional com espectro autista conforme demonstrado no referencial teórico e na pesquisa aplicada, mas as oportunidades também são vantajosas para as empresas e para o profissional com espectro autista. As organizações que empregam esse tipo de profissional verão a imagem da empresa melhorar, terão responsabilidade social e também ganharão mais qualidade na sua produção, pois pessoas com TEA com grau leve costumam ser bem focados, honestos, perfeccionistas, possuem atenção aos detalhes, são organizados, aderem com facilidade a rotinas e cronogramas. Além das vantagens para empresa o profissional com espectro autista poderá ganhar mais independência, visto que terá oportunidade de ganhos financeiros e não dependerá de ajuda da família ou até mesmo do governo.

Em pesquisas futuras, pretendemos propor para as empresas da amostra a inclusão desses profissionais com espectro autista, tendo em vista que muitas não contratam esse profissional com deficiência neuropsicológica. Esse programa demonstraria a real eficácia da incorporação dos profissionais com o espectro em menor grau e aumentaria a visibilidade e aceitação da empresa perante a sociedade.

REFERÊNCIAS

ARANHA, M.S.F **Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência**. Revista do Ministério Público do Trabalho, Ano XI, no. 21, março, 2001.

ARAUJO, J. P. e SCHMIDT, A. **A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba**. Rev. bras. educ. espec. [online]. 2006, vol.12, n.2, pp. 241-254.

ARAUJO, M. A. e BORGES, D. F. **Globalização e Mercado de Trabalho: Educação e Empregabilidade**. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/osoc/a/G8fwxJ5g9xKhtfzqTyH6sHM/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em 28/11/2021.

BASTOS, A. L. G. **O adolescente com deficiência e seu processo de escolha profissional**. Adolescência Latino-americana, Porto Alegre, v. 3, n. 1, ago. 2002.

BORGES, G.A. LIMA, R.L.P. LINA, L.M. e VAZ, D.R. **Mercado de trabalho, empregabilidade e suas variações**. Disponível em <<https://repositorio.ifgoiano.edu.br/bitstream/prefix/472/1/MERCADO%20DE%20TRABALHO%20EMPREGABILIDADE%20E%20SUAS%20VARIAC%C3%87%C3%95ES.pdf>> Acesso em 03 de jun. 2021.

CALDAS, N. **A importância da qualificação da mão de obra**. Sebrae Nacional, 2017. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/a-importancia-da-maodeobraqualificada,3b03438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCRD>>. Acesso em 19 abr. 2019.

CARVALHO, FREITAS MN. **Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso**. Rev. Adm. Contemp. 2009; 13(n. esp.):121-138
Conceito de deficiência - O que é, Definição e Significado. Disponível em <<http://conceito.de/deficiencia>> Acesso em 18 maio 2021.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 03 jun. 2021.

COSTA, V. A. A. **A formação na perspectiva da Teoria Crítica da Sociedade: as experiências dos trabalhadores deficientes visuais do serviço federal de processamento de dados**. 2001. 398 f. Tese (Doutorado, Programa de Educação, História e Filosofia da Educação) -Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2001a.

DAL PIVA, C.E. **Diversidade: Todos somos um**. Disponível em: <https://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2017/25829_12355.pdf>. Acesso em 03 jun. 2021.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SP. **Direito das Pessoas com Autismo.** Disponível em <https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/34/figuras/DireitosPessoasAutismo_Leitura.pdf> Acesso em 12 jun. 2021.

DEFESA DOS DIREITOS DA PESSOA AUTISTA DA OAB/DF. **Cartilha dos Direitos da Pessoa Autista.** Disponível em <[https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/Cartilha%20Autismo%20WEB\(3\).pdf](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/Cartilha%20Autismo%20WEB(3).pdf)> Acesso em 13 jun. 2021.

DIVERSIDADE E DISCRIMINAÇÃO. Disponível em <<https://respeitarepreciso.org.br/wp-content/uploads/2019/10/diversidade-e-discriminacao.pdf>>. Acesso em 18 maio 2021.

DRACHE, D. **Rethinking the very essence of social inclusion and things private** June, 2004, 24 p. Disponível em: <<http://www.yorku.ca/robarts/projects/wto/pdf/rethinkingessence.pdf>> Acesso em 03 jun. 2021.

KOEHLER, S.F. e POFFO D.G. **Mercado de trabalho e carreira.** Disponível em <<http://cdn.avantis.edu.br/wp-content/uploads/2018/07/07224657/Mercado-de-trabalho-e-carreira.e-book.pdf>> Acesso em 03 jun. 2021.

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

LEOPOLDINO, C.B.; FILHO, C.J.; NISSEL, K.M.; **Inclusão Produtiva de Pessoas com Autismo:** o caso da Auticon. Disponível em <<https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/33565>> Acesso em 12 jun. 2021.

Mais de 20% da população brasileira tem algum tipo de deficiência. Disponível em <<https://g1.globo.com/pr/parana/especial-publicitario/crea-pr/engenharias-geociencias-e-voce/noticia/2019/11/29/mais-de-20percent-da-populacao-brasileira-tem-algum-tipo-de-deficiencia.ghtml>> Acesso em 19 maio 2021.

MERCADO DE TRABALHO E EMPREGABILIDADE. Disponível em <<https://repositorio.ifgoiano.edu.br/bitstream/prefix/472/1/MERCADO%20DE%20TRABALHO%20E%20EMPREGABILIDADE%20SUAS%20VARIAC%3%87%2095ES.pdf>>. Acesso em 03 jun. 2021.

MSF Aranha. **Educação especial:** temas atuais, 2000. Disponível em <cape.edunet.sp.gov.br>. Acesso em 03 jun. 2021.

NEUROSABER. **O que diferencia o grau de Autismo?** Disponível em <<https://institutoneurosaber.com.br/o-que-diferencia-o-grau-de-autismo/>> Acesso em 25/11/2021.

OLIVEIRA, S. PICCININI V. **Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos.** Disponível em <<https://www.scielo.br/j/rap/a/RRLDDQpJqcDMttw999HpDQS/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em 28/11/2021.

PEREIRA J.B., HANASHIRO D.M. **A Gestão da Diversidade: uma Questão de Valorização ou de Dissolução das Diferenças?** Disponível em <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B3178.pdf> > Acesso em 26/11/2021.

VASCONCELOS, F. D. **O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia.** 2012. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/8zd8PcHy4HBnSBmBpm4MQcL/?lang=pt#>> Acesso em 03 jun. 2021.

ROSQVIST, H. B.; KEISU, B. **Adaptation or recognition of the autistic subject? Reimagining autistic work life: deconstructing the notion of “real jobs” in the Swedish autistic self-advocacy movement.** Journal of Vocational Rehabilitation, v. 37, n. 3, p. 203- 212, 2012.

ROSANDISKI, N.E. **Informativo Mensal Mercado de Trabalho na Região Metropolitana de Campinas** Março/ 2021. Disponível em <<https://observatorio.puc-campinas.edu.br/informativo-mensal-mercado-de-trabalho-na-regiao-metropolitana-de-campinas-marco-2021/>> Acesso em 03/06/2021

SEAMAN, R. L.; CANNELLA-MALONE, H. I. **Vocational skills interventions for adults with autism spectrum disorder: a review of the literature.** Journal of Developmental and Physical Disabilities, v. 28, n. 3, p. 479-494, 2016.

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE SÃO PAULO. **Diversidade e Discriminação: respeitar é preciso.** São Paulo, 2019. Disponível em <<https://respeitarepreciso.org.br/wp-content/uploads/2019/10/diversidade-e-discriminacao.pdf>> Acesso em: 07 jun. 2021.

SILVEIRA, M. A.; PRAIS, G. F.; SILVA, N. P. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva.** Disponível em <<https://www.scielosp.org/pdf/csc/2015.v20n8/2549-2558/pt>> Acesso em 08/06/2021.

APÊNDICE A - RELATÓRIO DAS ATIVIDADES E CARGA HORÁRIA DO TG II

Aluna: R.M.:

Aluna: R.M.:

Aluna: R.M.:

Dia e Horário da Orientação:

Título do Trabalho

Professor(a) Orientador(a):

ATIVIDADES REALIZADAS

1	Introdução	15 h
2	Pesquisa bibliográfica	15 h
3	Fundamentação teórica.....	40 h
4	Definição da metodologia	5 h
5	Construção gráfica	5 h
6	Total de horas despendidas com o Projeto de Estágio	80 h

Assinatura da aluna

Assinatura da aluna

Assinatura da aluna

Assinatura da aluna

Assinatura da Prof^a Orientadora

SUMARÉ, Dezembro de 2021

APÊNDICE B - PESQUISA COM GESTOR

AUTISMO NO MERCADO LABORAL: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

Questionário dedicado ao desenvolvimento do trabalho de graduação do curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Tecnológica de Sumaré. O objetivo será alcançar maior conhecimento sobre empresas que empregam pessoas com neurodiversidade autista.

1. A empresa contrata ou já contratou profissional com algum tipo de deficiência?
2. Se a resposta anterior foi “Sim”, quanto a Lei de cotas, pode-se dizer que a empresa:
 - () Atende o limite mínimo de empregados exigido pela Lei de Cotas.
 - () Está acima do número de empregados exigidos pela Lei de Cotas.
 - () Está abaixo do número empregados exigidos pela Lei de Cotas.
 - () Não possui empregados com deficiência.
3. Caso a empresa contrate ou já tenha contratado profissional com deficiência, quais os tipos de deficiências a empresa contratou?
 - () Síndrome de *down*.
 - () Visual.
 - () Intelectual.
 - () Motora.
 - () Síndrome de autismo.
 - () Outros.
4. Caso a empresa nunca tenha contratado profissionais com síndrome autismo, teria interesse em contratar?
 - () Sim, mas não estamos preparados para receber esse profissional.
 - () Sim, e estamos preparados para receber esse profissional.
 - () Não.

() Não, pois não estamos preparados para atender as necessidades e tratamentos específicos para esse profissional.

5. Quais são os cargos/funções que os profissionais com síndrome de autismo são inseridos?
6. Quais cargos/funções considera não ser possível contratar o profissional com síndrome de autismo. Quais os principais motivos da não contratação desse(s) cargo(s)?
7. Quais os desafios para manter profissional com síndrome de autista no exercício de suas atividades?
8. Quais as oportunidades/vantagem da empresa ao contratar um profissional com síndrome de autismo?
9. Quais os maiores desafios para a empresa que contrata o profissional com síndrome de autismo?
10. Quanto ao desempenho, como o profissional com síndrome autismo de corresponde a demanda de trabalho de seu cargo?
() Sim, sempre.
() Sim, na maioria das vezes.
() Sim, algumas vezes.
() Não.
11. Todos os profissionais com síndrome autista oferecem o desempenho esperado para o cargo? Quais seriam os principais motivos?
12. É possível afirmar que os profissionais com síndrome de autismo possuem competências similares aos profissionais que não possuem? Se sim, quais seriam?
13. Como a empresa é vista no mercado por contratar esses profissionais?

14. Como são os treinamentos oferecidos ao profissional autista:

- O mesmo treinamento oferecido a qualquer outro profissional para exercer a função.
- Treinamento específico para o cargo, mas de maneira individualizada.
- Treinamento específico para o cargo e treinamento comportamento.
- Não damos treinamento.
- Outros.