

A PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO SOBRE A INSERÇÃO DE PESSOAS COM TEA (TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA) NAS ORGANIZAÇÕES

MARINARA SILVA ARAUJO
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ - UECE

LUCIANO PEREIRA DOS SANTOS CAVALCANTE
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

LIA SALES SERAFIM CARNEIRO
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ (UECE)

A PERCEÇÃO DOS ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO SOBRE A INSERÇÃO DE PESSOAS COM TEA (TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA) NAS ORGANIZAÇÕES

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, no cenário do mercado de trabalho, surge a necessidade das organizações se adequarem às questões de diversidade, equidade e inclusão, seja por iniciativa própria ou por imperativos legais, como, por exemplo, à Lei nº 13.146/2015, que no seu artigo 34, afirma que “a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (Brasil, 2015).

Segundo Alexandre (2024), [...] empresas têm demonstrado estarem atentas às demandas dos seus consumidores e funcionários quanto à questão da diversidade, como é possível observar em peças publicitárias que vêm se tornando continuamente mais plurais. Assim, a diversidade, equidade e inclusão estão se tornando cada vez mais essenciais nas organizações.

Contudo, apesar da crescente percepção da necessidade de inclusão nas organizações, para as pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), ainda há desafios e barreiras a serem enfrentados. Segundo os autores Leopoldino e Coelho (2017), a falta de suporte organizacional ou adaptação no trabalho afeta o desempenho dos indivíduos com TEA. Basto (2021, p.73) destaca que “alguns gestores ainda têm esse preconceito, não veem o benefício, só o enxergam como uma pessoa que pode dar trabalho, e muitas vezes, este preconceito é, simplesmente, por falta de conhecimento”. Neste sentido, a atuação dos gestores assume um papel fundamental para a efetivação da inclusão no ambiente organizacional, ou seja, é importante que “a empresa contratante tenha conhecimento sobre o funcionário e seu transtorno, para que assim proporcione um ambiente que seja favorável às suas particularidades evitando possíveis ocorrências desagradáveis” (Rufato *et al.*, 2024, p. 2094).

O administrador tem o papel fundamental nas organizações. Sua atuação é estratégica, pois envolve análise de cenários, tomada de decisões e promoção da inovação. Nesse contexto, destaca-se que, em seu papel, se “coloca o desempenho e as atribuições ao administrador, usa métodos e estratégias, efetua análises de situações, dimensiona recursos, calcula e planeja sua aplicação, resolve problemas, gera inovação e competitividade” (Chiavenato, 2003, p.2).

Nesse contexto, surgiu a motivação da pesquisa que aborda como tema a percepção dos estudantes universitários do curso de Administração sobre a inserção de pessoas com TEA (Transtorno do Espectro Autista) nas organizações.

Diante do exposto, o presente estudo tem a seguinte questão norteadora: “Qual a percepção dos estudantes universitários do curso de Administração sobre a inserção de pessoas com TEA (Transtorno do Espectro Autista) nas organizações?”, considerando que o objeto de pesquisa é entender as percepções dos estudantes sobre a inclusão de pessoas com TEA no ambiente organizacional.

O objetivo geral da pesquisa é identificar quais são as percepções dos estudantes universitários do curso de Administração sobre a inserção de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas organizações. E seus respectivos objetivos específicos são: (I) analisar o conhecimento dos estudantes de Administração sobre o Transtorno do Espectro Autista (TEA) e sua inclusão no ambiente organizacional; (II) investigar os principais desafios percebidos pelos estudantes em relação à inserção de pessoas com TEA no mercado

de trabalho; e (III) compreender como a formação acadêmica influencia a percepção dos estudantes sobre a inclusão de pessoas com TEA e seu preparo para atuar como gestores nesse contexto.

O presente estudo tem como foco buscar conhecer as percepções dos estudantes universitários do curso de Administração acerca da inserção de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas organizações, tendo em vista que, nos últimos anos, houve uma visibilidade crescente de diagnósticos de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Além disso, ações em relação à inclusão das Pessoas com TEA têm sido cada vez mais necessárias, impulsionando uma maior conscientização e acessibilidade para essas pessoas.

Dessa forma, diante desse cenário, a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho torna-se uma questão cada vez mais urgente, não apenas do ponto de vista social, mas também econômico e organizacional. Garantir oportunidades equitativas para indivíduos com TEA permite às empresas acessarem talentos diversos, promovendo inovação e fortalecendo a cultura organizacional. No entanto, para que essa inclusão seja eficaz, é fundamental que as organizações adotem políticas e práticas que considerem as necessidades específicas dessas pessoas, criando ambientes acessíveis, acolhedores e adaptados.

Nesse contexto, os universitários em formação para atuar como administradores desempenham um papel fundamental na transformação das práticas organizacionais, promovendo a equidade, a inclusão e a valorização da diversidade. Assim, este estudo busca não apenas explorar as percepções dos estudantes, mas também contribuir para o debate sobre estratégias mais eficazes para a construção de ambientes corporativos acessíveis e inclusivos.

2 A importância da diversidade, equidade e inclusão (DE&I)

Cada vez mais, as organizações estão reformulando a sua cultura organizacional e adotando medidas para tornar o ambiente de trabalho mais saudável e inclusivo. No cenário atual, a Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) tem se destacado nas organizações e sendo essencial para mudanças de paradigmas no cenário empresarial. Assim, como afirma Alexandre (2024, p. 15) "[...] tem sido crescente o interesse das empresas em promover diversidade, equidade e inclusão (DE&I) no seu ambiente de trabalho". Nesse contexto, para compreender sobre a importância da DE&I nas organizações, é necessário entender primeiramente o conceito.

No que se refere à diversidade, esta é definida como um *mix* de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social. Sistemas estes em que grupos de maioria e de minoria coexistem, sendo que os grupos de maioria são aqueles cujos membros, historicamente, obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos outros (Fleury, 2000).

Segundo Fleury (2021, p.159), em relação à diversidade “refere-se à presença de diferenças, como raça, gênero, religião, orientação sexual, etnia, nacionalidade, status socioeconômico, língua, deficiência, idade e posicionamento político”.

Outros autores explicam que a diversidade pressupõe mais do que apenas o aumento da presença de pessoas que fazem parte de grupos sociais diferentes, pois essa ação deve ser vista como apenas o primeiro passo (Thomas; Ely, 1996 *apud* Sales, 2022). Dessa forma, a diversidade pressupõe mais do que apenas a coexistência dos grupos diferentes, pois exige ambientes com construção de diálogo, aprendizado e com respeito às diferenças.

Em relação à equidade, seu propósito é tratar as pessoas de forma justa, considerando a diferença de cada um e das suas necessidades. Assim, a equidade e a igualdade estão interligadas, porém não são iguais, e o conceito é diferente. Equidade é o instrumento que leva em conta as diferenças, como uma questão de justiça, para adaptação das regras conforme a necessidade. Diferenças estas que podem ser físicas, morais, religiosas,

de gênero, ideológicas, de identidade e orientação sexual, de gerações, culturais, entre outras (Mota, 2022).

Segundo Espinoza (2007, p. 335 *apud* Alexandre, 2024, p.28), a igualdade pode ser conceituada como uniformidade de tratamento, afirmando a igualdade fundamental de todas as pessoas. A equidade deve ser conceituada como justiça, na qual as circunstâncias e necessidades individuais ou de grupo são levadas em consideração, para que, assim, possam gozar de igualdade de oportunidades, ou seja, “indivíduos não enfrentam barreiras formais, legais, culturais/intelectuais nem bloqueios físicos para buscar essa oportunidade”. Assim, a equidade reconhece que cada indivíduo tem as suas necessidades e que cada pessoa precisa de oportunidades justas. Ao promover a equidade em um ambiente, estabelece-se que cada pessoa tenha as condições necessárias para superar as suas dificuldades, garantindo o acesso às mesmas oportunidades, possibilitando alcançar o seu potencial, independentemente das suas diferenças, reduzindo a desigualdade.

E a inclusão complementa a diversidade e a equidade, garantindo que cada indivíduo seja valorizado e incluído nos ambientes sociais. Assim, no que se refere ao conceito de inclusão, de acordo com Mota (2022), a inclusão ocorre quando há comportamentos proativos que criam um ambiente em que todas as pessoas são ativamente incluídas e tratadas de forma justa e respeitosa, com direitos iguais a oportunidades, podendo ser autênticas enquanto contribuem integralmente para o grupo que estão inseridas. Pode-se compreender que são as atitudes que todas as pessoas têm e exercem para garantir o respeito que é trabalhar em grupo.

Outro autor explica que a definição de inclusão parte da exclusão. Segundo Sposati (2006), inclusão e exclusão são processos sociais interdependentes, vinculados principalmente à distribuição de renda e oportunidades. Ou seja, a inclusão tem o papel de reverter o processo de exclusão, buscando acesso a recursos e oportunidades para todos, incluindo as pessoas nos ambientes de forma participativa e respeitosa.

Dessa forma, compreende-se que a Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) são de extrema importância tanto para a sociedade quanto para as organizações. O processo de implementação de práticas de DE&I nas organizações tem sido cada vez mais reconhecido como forma de responsabilidade socioambiental, garantindo o fortalecimento da cultura organizacional. Além disso, tem contribuído para melhores resultados nas empresas, com aumento de produtividade, inovação e maior satisfação. Assim como Ferreira *et al.* (2022, p. 7), afirmam que “[...] a implantação de uma política organizacional e um departamento de diversidade, equidade e inclusão traz resultados positivos, pois potencializa talentos, fortalecendo a organização e a sociedade civil como um todo”.

3 Transtorno do Espectro Autista (TEA): Conceito e Características

Nos últimos anos, tem sido notado o crescimento de diagnósticos de pessoas com Transtorno do Espectro Autista. Nos Estados Unidos, houve um aumento de 78% do diagnóstico de autismo em crianças no período de 2002 a 2008 (Coleman; Adams, 2018 *apud* Basto; Cepellos, 2023).

No Brasil, foram divulgados dados estatísticos recentes sobre as pessoas diagnosticadas com TEA. Conforme Siqueira (2025), o Censo Demográfico 2022, publicado pela Agência de Notícias do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), identificou 2,4 milhões de pessoas com diagnóstico de transtorno do espectro autista (TEA), o que corresponde a 1,2% da população brasileira, sendo a prevalência maior entre os grupos etários de 5 a 9 anos (2,6%).

Em termos de regiões, em números absolutos, segundo Raphael Alves, membro da equipe técnica temática de pessoas com deficiência e pessoas diagnosticadas com

transtorno do espectro autista do Censo Demográfico (2022), o Sudeste concentra a maioria de diagnósticos, com um pouco mais de um milhão de pessoas diagnosticadas com autismo, seguido pelo Nordeste, com 633 mil, o Sul com 348,4 mil, Norte com 202 mil e Centro-Oeste com 180 mil. Assim, para melhor entendimento sobre o Autismo, é necessário primeiramente, abordar o conceito.

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é um transtorno do neurodesenvolvimento. Isso significa que algumas funções neurológicas não se desenvolvem como deveriam nas respectivas áreas cerebrais em pessoas acometidas pelo TEA (Sanches; Taveira, 2020). De acordo com os autores Conceição, Escalante e Silva (2021), o autismo é um transtorno do desenvolvimento que costuma ser identificado na infância, entre 1 ano e meio e 3 anos, embora os sinais iniciais, às vezes, apareçam já nos primeiros meses de vida. O distúrbio se apresenta com atrasos na linguagem, comunicação e interação social. Além disso, as pessoas com autismo podem apresentar outras características como comportamentos repetitivos e hiperfoco, e essas características podem variar dependendo de cada pessoa com autismo.

O Transtorno do Espectro Autista pode ser classificado em três tipos de Graus (Níveis). Como explica o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - DMS-5 (2013), o TEA pode ser classificado em: (Nível 1) Exigindo Apoio, (Nível 2) Exigindo Apoio Substancial (Nível 3) Exigindo Apoio Muito Substancial. Assim, em relação aos níveis, de acordo com a Associação Americana de Psiquiatria (2014 *apud* Santos, 2024) [...] nível 1 (ou autismo de alto funcionamento) é aquele que demanda pouco apoio; no nível 2 (ou autismo de médio funcionamento) há necessidade de certo apoio e o nível 3 (ou autismo de baixo funcionamento) é considerado o que requer maior demanda de suporte para o desenvolvimento e maior intensidade de mediações no ambiente. Dessa forma, para identificar o Grau (Nível) de autismo, é necessário o diagnóstico, com ajuda de profissionais e especialistas da área da saúde.

Em relação ao diagnóstico, conforme o Ministério da Saúde (Brasil, 2022), a suspeita inicial do Transtorno do Espectro Autista é feita normalmente ainda na infância, por meio da Atenção Primária à Saúde (APS), durante as consultas para o acompanhamento do desenvolvimento infantil. Por ser essencialmente clínico, a identificação de traços do espectro autista é realizada a partir das observações da criança, entrevistas com os pais e aplicação de métodos de monitoramento do desenvolvimento infantil, durante as consultas de avaliação do crescimento da criança, que acontecem nas unidades da APS. Apesar das classificações do grau (níveis) de autismo, cada autista é único e podem apresentar variações na comunicação, na interação social, no comportamento ou no hiperfoco. Assim, quanto mais cedo for identificado e realizado o diagnóstico, permitirá garantir o suporte e o desenvolvimento necessários.

Além disso, no Brasil, foi instituída a Lei nº 12.764/2012, da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, que em seu artigo primeiro, parágrafo segundo, diz que “a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais” (Brasil, 2012). A lei assegura que as pessoas com autismo tenham os mesmos direitos e acessos assim como as pessoas com deficiência. Desse modo, a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) reconhece o autismo como deficiência.

Conforme o Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania, a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) é um conjunto de dispositivos destinados a assegurar e a promover, em igualdade de condições com as demais pessoas, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando a sua inclusão social e cidadania (Brasil, 2021). A lei reconhece que as pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA),

necessitam de suporte e de inclusão, garantindo, assim, seus direitos e acesso à educação, transporte, saúde, trabalho e na sociedade em geral.

4 Os desafios e a importância da Inclusão das pessoas com TEA nas Organizações

No cenário atual, devido aos impactos sociais e ambientais, tornou-se cada vez mais evidente a conscientização de ambientes organizacionais mais inclusivos. Assim, como afirma Alexandre (2024), a preocupação crescente com a construção de ambientes organizacionais mais inclusivos está também refletida nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). No entanto, apesar dos avanços na implementação de políticas e ações inclusivas, para as pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), ainda há desafios e barreiras no mercado de trabalho.

Segundo Rufato *et al.* (2024), atualmente pode-se evidenciar a ausência de pessoas adultas portadoras do transtorno do espectro autista (TEA) inseridas no mercado de trabalho. De acordo com Basto (2021), o maior desafio, muitas vezes encarado como um problema para as pessoas com TEA, é conseguir ser contratado em um emprego e dar continuidade por médio ou longo prazo. Além disso, as barreiras enfrentadas por pessoas com TEA são em função de restrições inerentes ao autismo, como limitações na comunicação e devido a questões estruturais (Leopoldino; Coelho, 2017). Em relação às organizações, “a maioria das organizações brasileiras não oferece condições mínimas para a inclusão desses profissionais” (Leopoldino, 2018, *apud* Basto; Cepellos, 2023, p.1). Nesse contexto, torna-se relevante a necessidade de transformação nos ambientes organizacionais.

Em termos de legislação, conforme o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (2020), no que se refere a Lei de Cotas N° 8.210/91, as proporções para empregar pessoas com deficiência variam de acordo com a quantidade de funcionários. De 100 a 200 empregados, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%. As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo. Em caso de descumprimento da lei, a multa pode chegar a até R\$ 228 mil.

Entretanto, apesar da legislação, não se assegura que as pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) sejam incluídas efetivamente no mercado de trabalho. Assim, como afirma Carvalho (2017), no portal Psicologias do Brasil, “[...] apesar da legislação e da existência de políticas públicas que garantem a inclusão do autista no mercado de trabalho, é nítido que isso não ocorre de fato como deveria”.

Sobre a importância da inclusão de pessoas com TEA nas organizações, é importante reconhecer que “as pessoas dentro do espectro podem possuir um conjunto de competências que, muitas vezes, podem agregar com o que as empresas necessitam, podendo carregar características importantes e habilidades especiais que precisam ser valorizadas e estimuladas (Rufato *et al.*, 2024, p. 2097).

Isso significa que as pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) podem ter habilidades e características únicas que podem contribuir para os processos da organização. Tal como tem reforçado a literatura, as pessoas com TEA nas organizações “podem possuir maior atenção aos detalhes, melhor facilidade em seguir regras e manter rotinas fixas, maior desenvoltura com funções repetitivas, preferência de ambientes visualmente organizados, trazendo ordem aos ambientes desorganizados [...]” (Leopoldino, 2015, p. 859), características que podem melhorar a produtividade nas organizações e nos processos.

Para Conceição, Escalante e Silva (2021), a importância do trabalho para pessoas com deficiência (PcD) é fundamental para o seu desenvolvimento pessoal, pois possibilita um empoderamento do seu lugar perante a sociedade, promovendo a autoconfiança, interação e uma diminuição da sensação de isolamento. Em entrevista ao portal de notícias do Tribunal

Superior do Trabalho (Brasil, 2023), o jornalista Tiago Abreu afirma que “um ambiente de trabalho saudável é, antes de tudo, plural, em que todos possam deixar suas contribuições de acordo com o repertório e as experiências de vida”.

Nesse contexto, a inclusão das pessoas autistas no ambiente organizacional é fundamental, sendo necessário assegurar o suporte apropriado para que elas possam trabalhar adequadamente. Conforme Leopoldino (2015), o suporte adequado aos indivíduos nos ambientes de trabalho é uma das formas de viabilizar o acesso ao trabalho para os portadores de TEA, amenizando as dificuldades.

Nesse sentido, é visível que as pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) precisam de um espaço no mercado de trabalho, não somente por questões legais, mas também para proporcionar às pessoas com TEA a oportunidade de desenvolvimento profissional no ambiente organizacional, mostrando suas habilidades e tornando a cultura organizacional mais inclusiva e diversa.

5 O papel do Administrador na Organização e na Inclusão

A Administração é uma área do conhecimento que envolve gestão eficiente dos recursos, dos processos e do gerenciamento de pessoas nas organizações. Assim, a definição de Administração “quer dizer ação de transformar, ação de conduzir para ou ação de direção ao” (Silva; Lopes, 2009, p.66).

No que se refere ao papel do administrador, segundo Chiavenato (2003), o administrador deve saber comunicar, liderar, motivar e conduzir as pessoas. Precisa deixar de ser o gerente autocrático e impositivo para ganhar a aceitação das pessoas e seu comprometimento com a organização. Nesse sentido, o administrador tem um papel essencial na gestão dentro da organização, sendo responsável por coordenar e garantir que os recursos sejam gerenciados da melhor maneira.

A Administração, de acordo com Ribeiro (2008), por interferir nos rumos da sociedade e por lidar com pessoas, representa uma ciência social aplicada [...]. Assim, o administrador como profissional deve ter uma visão mais ampla, capaz de visualizar as necessidades da sociedade, além do ambiente organizacional. Essa visão permitirá que transformações aconteçam nas organizações e na sociedade. Ainda, de acordo com Chiavenato (2003), o papel do administrador em épocas de mudança e instabilidade se centra mais na inovação do que na manutenção do *status quo* organizacional.

Nesse contexto, no que se refere à inclusão de pessoas com TEA nas organizações, o administrador tem o papel essencial para tornar o ambiente de trabalho mais acessível e inclusivo. De acordo com Leite (2019), a inclusão não só traz benefícios para as empresas, mas também representa um importante ganho na qualidade de vida da pessoa e alivia as demandas de benefícios sociais oferecidos pelo Estado. No entanto, para que isso aconteça de forma efetiva “[...] é preciso educar a liderança sobre o que significa a neurodiversidade para derrubar estereótipos e expectativas” (Banov, 2015, p.12).

Além disso, ao assumir a sua profissão, o administrador precisa estar ciente da sua responsabilidade social e do impacto que as suas decisões podem causar na organização e para a sociedade. De acordo com Alves (2023), a responsabilidade social empresarial implica um estímulo a um comportamento organizacional que integra aspectos sociais e ambientais que visam atender aos anseios da sociedade em relação às organizações. Ashley (2005), complementa ao dizer que a responsabilidade social é definida como o compromisso que uma organização deve ter com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que afetem positivamente, de modo amplo, ou específico, agindo proativa e coerentemente no que tange a seu papel específico na sociedade e a sua prestação de contas com ela.

Nesse sentido, o administrador pode exercer um papel essencial na efetivação da inclusão em ambientes organizacionais. O administrador pode atuar no desenvolvimento de estratégias organizacionais, possibilitando a adaptação dos processos, na implementação de práticas e políticas inclusivas e impulsionando um clima organizacional que valorize todos dentro da organização e respeite as diferenças. Assim como destaca Chiavenato (2003, p.303-304), em relação às estratégias, “as organizações podem adaptar-se e mudar para cumprir requisitos ambientais ou podem alterar o ambiente de forma que esse fique adequado às capacidades delas”.

Diante disso, a integração de práticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (D, E&I) nas organizações evidencia a importância de se construir ambientes mais justos e acessíveis para todas as pessoas. No que se refere à inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas organizações, o administrador, como agente transformador, desempenha o papel essencial na implementação dessas práticas, trazendo mudanças significativas para o ambiente organizacional, tornando a organização mais inclusiva por meio de suas políticas de gestão.

6 METODOLOGIA

A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa com o objetivo de analisar as percepções e conhecimentos dos estudantes de Administração sobre a inserção de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente organizacional. A abordagem qualitativa permite ao pesquisador compreender os fenômenos a partir da perspectiva dos sujeitos envolvidos (GODOY, 1995), possibilitando uma interpretação contextualizada da realidade (BIROCHI, 2015). O estudo possui caráter exploratório-descritivo, buscando explorar e descrever as percepções dos estudantes quanto ao tema. A pesquisa exploratória proporciona maior familiaridade com o problema (BIROCHI, 2015), enquanto a descritiva visa caracterizar fenômenos e estabelecer relações entre variáveis (GIL, 2008).

A pesquisa de campo foi realizada com estudantes dos dois últimos semestres do curso de Administração de uma universidade pública estadual em Fortaleza. A amostragem foi por saturação, adequada à abordagem qualitativa (FONTANELLA; RICAS; TURATO, 2008). A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas, que, segundo Birochi (2015), favorecem a flexibilidade das respostas ao mesmo tempo em que seguem um roteiro básico.

As entrevistas, realizadas de forma voluntária e anônima, seguiram um roteiro com questões que buscavam compreender as percepções dos estudantes sobre a inclusão de pessoas com TEA nas organizações. A análise dos dados foi conduzida por meio da análise temática, conforme Silva e Borges (2018), que envolve transcrição, leitura intensiva, definição de unidades analíticas, categorização em temas e subtemas e construção de mapas semióticos. Para Silva, Barbosa e Lima (2020), esse tipo de análise permite a emergência de ideias autênticas com base nos objetivos e questões da pesquisa. Assim, os dados coletados foram analisados à luz do referencial teórico, permitindo compreender como os estudantes percebem a inclusão de pessoas com TEA no contexto organizacional.

7 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste tópico, foram apresentadas as análises dos resultados obtidos a partir da pesquisa realizada com os estudantes do curso de Administração de uma universidade pública estadual, situada em Fortaleza - CE. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com os estudantes, respondendo seis perguntas do roteiro, de acordo com a pergunta geral da pesquisa e com o objetivo de identificar suas percepções sobre a inserção de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas organizações.

As entrevistas foram aplicadas individualmente com 30 (trinta) estudantes universitários do curso de administração, através de agendamento. O roteiro da entrevista foi composto por 6 (seis) perguntas, que abordavam suas percepções em relação ao seu conhecimento sobre o Transtorno do Espectro Autista (TEA), os desafios na gestão em relação à inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho, as habilidades das pessoas com TEA, as disciplinas do curso que abordam as temáticas de Diversidade, Equidade e Inclusão, iniciativas organizacionais em relação a inclusão e o seu papel como futuro gestor. Assim como é ilustrado no Quadro 1, a seguir abaixo:

Quadro 1 - Relação das perguntas com as categorias

| | Perguntas | Categorias |
|---|---|---|
| 1 | O que você entende por Transtorno do Espectro Autista (TEA)? | Conhecimento sobre o Transtorno do Espectro Autista (TEA) |
| 2 | Na sua opinião, quais são os desafios que você identifica na gestão para a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA)? | Os desafios na gestão em relação à Inserção de Pessoas com TEA no Mercado de Trabalho |
| 3 | Quais habilidades e talentos você acredita que as pessoas com TEA podem trazer para o ambiente organizacional? | As habilidades das pessoas com TEA |
| 4 | Qual disciplina do curso de Administração você viu sobre os conhecimentos de diversidade, equidade e inclusão? Se não, em qual disciplina você acha que poderia ser abordado? | As disciplinas do curso que aborda as temáticas de Diversidade, Equidade e Inclusão |
| 5 | Quais iniciativas você acha que as empresas podem implementar para facilitar a inclusão de pessoas com TEA no ambiente organizacional? | Iniciativas organizacionais em relação a Inclusão |
| 6 | Como futuro gestor(a), como você acredita que pode contribuir para a inclusão de pessoas com TEA? | Seu papel como futuro gestor |

Fonte: Elaborado pela autora

Diante dos dados obtidos nas entrevistas, observou-se que os estudantes de Administração demonstram uma percepção geral positiva quanto à importância da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas organizações, embora ainda apresentem lacunas de conhecimento sobre o tema. A análise das respostas evidencia o reconhecimento de desafios estruturais e atitudinais que impactam a efetiva inserção desse público no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que ressalta a necessidade de uma formação mais aprofundada sobre diversidade, equidade e inclusão no curso. Esses resultados indicam a urgência de ampliar o debate e integrar conteúdos específicos na formação acadêmica, preparando os futuros gestores para uma atuação mais ética, inclusiva e alinhada com os princípios da responsabilidade social em categorias temáticas e suas descrição, conforme ilustração a seguir:

Tabela 2: Relação da Categoria temática e Descrição baseada nas entrevistas

| Categoria temática | Descrição |
|---|--|
| Conhecimento sobre o Transtorno do Espectro Autista (TEA) | Condição neurodivergente: compreensão sobre níveis diferentes de intensidade |
| Desafios da Gestão na Inclusão de Pessoas com TEA | Conhecimento, adaptação, despreparo, preconceito, resistência às ações com diferentes níveis |
| Habilidades das Pessoas com TEA | Características: hiperfoco, atenção aos detalhes, pensamento lógico |
| Disciplinas sobre Diversidade, Equidade e Inclusão (D, E & I) | Propostas; treinamentos, adaptações sensoriais, comunicação clara |
| Iniciativas organizacionais com relação à inclusão | Ações já desenvolvidas ou propostas pelas organizações: políticas inclusivas e boas práticas |
| Seu papel como futuro gestor | Reflexão crítica sobre responsabilidade profissional na promoção da inclusão |

Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

Com base nessa categorização elencada e no roteiro de entrevista elaborado, procedeu-se à análise das respostas fornecidas pelos estudantes do curso de Administração. As entrevistas buscaram explorar suas percepções, conhecimentos e posicionamentos sobre a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas organizações. Para organizar e interpretar os dados coletados, utilizou-se a técnica da análise temática, a partir da qual foi possível agrupar as falas dos participantes em categorias que refletem os principais eixos de sentido emergentes. A seguir, apresenta-se a sistematização dos resultados das entrevistas, estruturada por meio das categorias temáticas construídas a partir das respostas dos entrevistados.

7.1 Conhecimento sobre o Transtorno do Espectro Autista (TEA)

As falas dos estudantes entrevistados revelam um conhecimento introdutório e coerente com a literatura científica sobre o TEA. Muitos compreenderam que se trata de uma condição neurodivergente, e não de uma doença. Um dos participantes destacou: “O que eu entendo pelo transtorno de espectro autista é que ele de fato não é uma doença. Isso também é chamado de neurodivergência”.

Essa compreensão está em sintonia com Sanches e Taveira (2020), que definem o TEA como um transtorno do neurodesenvolvimento, caracterizado por alterações em áreas cerebrais responsáveis por comunicação, comportamento e interação social. Os estudantes também demonstraram alguma familiaridade com os níveis do espectro autista. Um deles relatou: “Entendo que seja um transtorno no neurodesenvolvimento que afeta a comunicação, o comportamento e a interação social, com diferentes níveis de intensidade”.

Nessa perspectiva, o reconhecimento está de acordo com o DSM-5 (2013), que classifica o TEA em três níveis de suporte. O conhecimento demonstrado pelos alunos indica que, apesar de introdutório, está alinhado com as definições formais e pode ser considerado como um ponto de partida importante para sua formação como futuros gestores.

7.2 Desafios da Gestão na Inclusão de Pessoas com TEA

A principal barreira apontada pelos estudantes para a inclusão de pessoas com TEA nas organizações é a falta de conhecimento dos gestores. Um dos entrevistados expressou: “Acho que os desafios são a falta de conhecimento sobre o tema, dificuldade de adaptação no ambiente de trabalho e o despreparo da equipe e da liderança”.

Essa percepção está em consonância com Basto (2021) e Leopoldino e Coelho (2017), que apontam o despreparo da liderança e o desconhecimento como entraves significativos à inclusão de pessoas com TEA. Outros desafios mencionados foram o preconceito, a resistência a adaptações no ambiente e a falta de compreensão das necessidades sensoriais: “Ambiente inadequado, como aqueles com barulho excessivo ou iluminação intensa [...] e também a resistência à adaptação [...]”.

Essas falas reforçam o apontamento de Leopoldino (2018, apud Basto & Cepellos, 2023) sobre a ausência de condições mínimas de inclusão na maioria das empresas brasileiras. Portanto, os estudantes demonstram consciência crítica sobre os desafios enfrentados por pessoas com TEA no mercado de trabalho e reconhecem a urgência de mudanças na cultura organizacional.

7.3 Habilidades das Pessoas com TEA.

Os entrevistados destacaram habilidades como hiperfoco, atenção aos detalhes, pensamento lógico e dedicação como características que podem contribuir positivamente para o ambiente organizacional: “Acredito que pessoas com autismo têm capacidades fortes com questões lógicas e matemáticas [...] atenção aos detalhes, organização [...]”. Essas percepções estão em harmonia com Leopoldino (2015), que aponta que indivíduos com TEA podem apresentar atenção ampliada a detalhes e lógica apurada. De forma semelhante, Rufato et al. (2024) reforçam que essas características devem ser valorizadas e estimuladas pelas organizações. Um dos estudantes, de forma crítica, destacou: “Isso pode ser baseado em estereótipos [...] mas acredito que a alta capacidade de concentração e a manutenção da rotina são diferenciais”.

Esse cuidado com a generalização é positivo e demonstra uma consciência importante no debate sobre neurodiversidade.

7.4 Disciplinas sobre Diversidade, Equidade e Inclusão (D, E & I)

Os dados revelam que a temática de D, E & I aparece nas disciplinas de forma superficial, geralmente abordada em cadeiras como Gestão de Pessoas ou Ética. Um entrevistado comentou: “Me lembro de ter visto um pouco sobre isso na cadeira de Gestão de Pessoas. Mas não chegamos a nos aprofundar no assunto”.

Parte dos estudantes afirmou não ter contato com o tema e sugeriu sua inclusão em disciplinas como Administração Contemporânea. Essa lacuna no currículo vai ao encontro do que defende Ribeiro (2008), ao afirmar que a Administração é uma ciência social aplicada, cuja prática impacta diretamente a sociedade. Logo, incluir conteúdos sobre D, E & I de forma mais estruturada é essencial para a formação de gestores mais preparados e socialmente conscientes.

7.5 Iniciativas Organizacionais para a Inclusão de Pessoas com TEA

Os estudantes apresentaram propostas objetivas e coerentes com as exigências de um ambiente inclusivo. A maioria destacou a importância da capacitação dos colaboradores e da liderança, além da adaptação do ambiente e da comunicação: “Acho que treinamentos sobre neurodiversidade, adaptações sensoriais [...] comunicação clara [...] seriam as melhores opções”.

Leopoldino (2018) afirma que o administrador deve liderar e motivar pessoas, o que inclui o compromisso com a diversidade e a inclusão. As propostas dos estudantes, como treinamentos, vagas específicas e adequações no ambiente, refletem esse entendimento. Banov (2015) também destaca que educar a liderança sobre neurodiversidade é essencial para a construção de ambientes mais inclusivos.

7.6 O Papel do Futuro Gestor

As percepções sobre o papel do gestor revelaram consciência e responsabilidade ética. Muitos estudantes apontaram que, como futuros gestores, buscarão conhecimento sobre o TEA e promoverão ações inclusivas: “Como gestora, imagino que a empresa no todo tem que ter esse entendimento para que todo mundo possa conviver muito bem”.

Outro participante propôs ações práticas: “Promoveria ações de inclusão [...] entrevistas adaptadas [...] espaços tranquilos [...] apoio profissional [...]”. Essas propostas evidenciam alinhamento com os conceitos de responsabilidade social empresarial defendidos por Ashley (2005) e Alves (2023), que veem a inclusão como parte essencial da atuação ética e transparente das empresas. O reconhecimento de que a inclusão exige mudanças estruturais e culturais também está em consonância com Chiavenato (2003), ao afirmar que organizações devem adaptar-se às capacidades humanas e não apenas às exigências do mercado.

Com base nas percepções dos estudantes e no referencial teórico apresentado, é possível concluir que a formação em gestão ainda apresenta lacunas significativas no que se refere à inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Apesar do conhecimento introdutório alinhado à literatura científica, há um reconhecimento claro dos desafios enfrentados no ambiente organizacional, especialmente no que diz respeito ao desconhecimento e despreparo dos gestores. As habilidades específicas das pessoas com TEA, quando valorizadas, podem representar um diferencial importante para as organizações, desde que acompanhadas de práticas inclusivas efetivas. Assim, torna-se imperativo que as instituições de ensino ampliem e aprofundem os conteúdos sobre diversidade, equidade e inclusão, preparando futuros gestores para liderar com responsabilidade ética, promover adaptações necessárias e fomentar uma cultura organizacional inclusiva e respeitosa. Somente por meio dessa conscientização e ação estruturada será possível transformar o ambiente corporativo em um espaço verdadeiramente acessível e acolhedor para pessoas com TEA.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo identificar as percepções dos estudantes universitários do curso de Administração acerca da inserção de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas organizações. Assim, a partir dos resultados, foi possível entender os aspectos relevantes que os estudantes, como futuros administradores, podem contribuir para a inclusão no contexto e no âmbito organizacional. Observa-se que, apesar da legislação que garante os direitos às pessoas com TEA, ainda é preciso ações e práticas para que a efetivação aconteça de fato.

Dessa forma, considerando o objetivo geral da pesquisa, constatou-se que os estudantes universitários do curso de Administração têm uma compreensão abrangente sobre a importância da inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas organizações. Os entrevistados revelaram ter o conhecimento e noção, mesmo que básicos, sobre o Transtorno do Espectro Autista (TEA) e apresentaram uma postura crítica reflexiva ao se referir sobre os desafios e dificuldades para efetivação da inclusão no ambiente organizacional.

Em relação aos objetivos específicos da pesquisa, considera-se, por meio dos resultados, que foram atendidos, que foi possível analisar o conhecimento dos estudantes sobre o tema exposto, reconhecendo o TEA como um transtorno do neurodesenvolvimento, além da compreensão sobre os níveis de suporte relacionados ao Transtorno do Espectro Autista (TEA). Em relação às percepções sobre os desafios para inclusão de pessoas com TEA nas organizações, foi possível compreender que os estudantes possuem entendimento e reconhecem obstáculos à inclusão das pessoas com TEA nas organizações. A pesquisa também conseguiu evidenciar a sugestão dos estudantes no tocante ao aprofundamento mais efetivo das temáticas de Diversidade, Equidade e Inclusão nas disciplinas do curso. As percepções dos estudantes demonstram a necessidade de a matriz curricular do curso de Administração incluir a discussão sobre D, E & I na sua formação acadêmica, mesmo que de forma transversal às diferentes disciplinas, com o objetivo de prepará-los para a futura atuação profissional.

Como limitações do estudo, identificou-se a escassez de artigos científicos relacionados à percepção de estudantes ou referentes à temática de inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas organizações. Assim, sugere-se a necessidade da abrangência com relação tema. Diante da escassez de estudos científicos que abordem a percepção de estudantes sobre a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas organizações, recomenda-se que pesquisas futuras ampliem o escopo investigativo sobre essa temática. Investigações comparativas entre diferentes cursos de graduação, abordagens interdisciplinares e análises envolvendo gestores e profissionais atuantes no mercado de trabalho podem contribuir para um entendimento mais abrangente e aprofundado da inclusão de pessoas com TEA no ambiente organizacional. Além disso, estudos longitudinais e em diferentes contextos regionais podem oferecer subsídios relevantes para a formulação de políticas educacionais e práticas organizacionais mais inclusivas.

Por fim, espera-se que o presente estudo possa contribuir para futuras pesquisas, ampliando o conhecimento acadêmico e prático, colaborando na construção estratégias e ações mais efetivas, no que se refere à inclusão das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), para além das organizações e sociedade.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, K. de L. **Diversidade, Equidade e Inclusão no Ambiente Organizacional: Um estudo de caso na indústria Farmacêutica**. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RIO), Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/colecao.php?strSecao=resultado&nrSeq=67873&idi=1>. Acesso em: 1 jul. 2025.

ALVES, R. R. **ESG: o presente e o futuro das empresas**. Petrópolis: Vozes, 2023.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, [2013].

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

BANOV, M. R. **Psicologia no gerenciamento de pessoas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

BASTO, A. T. O. S.; CEPellos, V. M. Autismo nas organizações: percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores. **Cadernos EBAPÉ.BR**, v. 21, n. 1, p. e2022-0061, 2023. DOI: 10.1590/1679-395120220061. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/88786>. Acesso em: 10 abr. 2025

BASTO, A. T. O. S. **O mercado de trabalho para pessoas diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista (TEA): as práticas de gestão direcionadas a estes profissionais**. Dissertação (Mestrado Profissional MPGC) – Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas, São Paulo, 2021. 103 f. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/2c60141a-a85f-4aee-9eae-fc1133c3a206/content>. Acesso em: 10 jul. 2025.

BIROCHI, R. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; Brasília: CAPES: UAB, 2015. 99 p. Material didático do Bacharelado em Administração Pública – Programa Nacional de Formação em Administração Pública (PNAP). ISBN 978-85-7988-262-3.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Trabalho e diversidade: contratação de pessoas com autismo deve estar na agenda das organizações**. Portal do TST, Brasília, 31 mar. 2023. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/conscientiza%C3%A7%C3%A3o-sobre-autismo-deve-se-estender-%C3%A0-inclus%C3%A3o-profissional-de-autistas-e-familiares>. Acesso em: 10 fev. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **TEA: saiba o que é o Transtorno do Espectro Autista e como o SUS tem dado assistência a pacientes e familiares**. Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/abril/tea-saiba-o-que-e-o-transtorno-do-espectro-autista-e-como-o-sus-tem-dado-assistencia-a-pacientes-e-familiares>. Acesso em: 10 fev. 2025.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Regulamentação de artigos da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Brasília, DF, 20 abr. 2021.

Disponível em:

<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/acoes-e-programas/regulamentacao-de-artigos-da-lei-brasileira-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia>. Acesso em: 10 fev. 2025.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Inclusão no mercado de trabalho**: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos. Brasília, DF, 24 jul. 2020. Disponível em:

<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>. Acesso em: 10 fev. 2025.

BRASIL. Lei n.º 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**: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Brasília, DF: Presidência da República, 2012. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 10 fev. 2025.

CARVALHO, J. L. de. Autismo e os desafios no mercado de trabalho. *In*: Profissão e Carreira. **Psicologias do Brasil**, 15 mar. 2017. Disponível em:

<https://www.psicologiasdobrasil.com.br/autismo-e-os-desafios-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 20 fev. 2025.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CONCEIÇÃO, L. R. da; ESCALANTE, N. R. de F.; SILVA, F. M. da. Autistas no mercado de trabalho: análise sobre as ações e práticas inclusivas. **Gestão Contemporânea**, v. 11, n. 2, p. 203-221, 2021. ISSN 2238-4170. Disponível em:

<https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/gestaocontemporanea/article/view/59>. Acesso em: 13 dez. 2024.

CRUZ, R. de C. A. da. Os caminhos da pesquisa de campo em Geografia. **GEOUSP Espaço e Tempo (Online)**, São Paulo, n.1, p.93-7, 1997. DOI:

10.11606/issn.2179-0892.geousp.1997.123230. Disponível em:

<https://revistas.usp.br/geousp/article/view/123230>. Acesso em: 11 jul. 2025.

FERREIRA, L. L.; MACIEL, P. D.; COLETI, J. de C.; MACEDO, K. G. Departamento de diversidade, equidade e inclusão: uma nova tendência empresarial. **E-Acadêmica**, [S. l.], v. 3, n. 3, p. e5933374, 2022. DOI: 10.52076/eacad-v3i3.374. Disponível em:

<https://eacademica.org/eacademica/article/view/374>. Acesso em: 8 fev. 2025.

FLEURY, H. J. O psicodrama confirma missão política da diversidade, equidade e inclusão. **Revista Brasileira de Psicodrama**, v. 29, n. 3, p. 159-162, 2021.

https://doi.org/10.15329/2318-0498.00509_PT. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/psicodrama/a/wTqkG8QTNZvcnQcnTKftwHz/>. Acesso em: 12 abr. 2025.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj>. Acesso em: 1 jul. 2025.

FONTANELLA, B. J. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, p. 17-27, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/Zbfsr8DcW5YNWVkyMVBByhrN/>. Acesso em: 30 mar. 2025.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], v. 35, n. 3, p. 20–29, 1995. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/38200>. Acesso em: 1 maio 2025.

SIQUEIRA, Breno. Censo 2022 identifica 2,4 milhões de pessoas diagnosticadas com autismo no Brasil. **Agência IBGE Notícias**, 23 maio 2025. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/43464-censo-2022-identifica-2-4-milhoes-de-pessoas-diagnosticadas-com-autismo-no-brasil>. Acesso em: 26 jun. 2025.

LEITE, F. M. **Mercado de trabalho e pessoas com deficiência: desafios à inclusão**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, São Paulo, SP, 2019. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/107/107131/tde-15042019-153047/publico/FernandaMLeiteOriginal.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2025.

LEOPOLDINO, C. B.; COELHO, P. F. C. O Processo de Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho. **Revista Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, p. 141-156, set./dez. 2017. DOI: 10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p141-156. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/economiaegestao/article/view/15660>. Acesso em: 18 maio 2025.

LEOPOLDINO, C. B. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v. 9, n. 22, p. 853-868, jan./abr. 2015. Disponível em: <https://ges.face.ufmg.br/index.php/gestoesociedade/article/view/2033/1112>. Acesso em: 12 abr. 2025.

MOTA, R. **Diversidade, Equidade e Inclusão: tornar simples o que parece complexo**. São Paulo: Editora Haikai, 2022.

RIBEIRO, E. M. Revisitando o conceito de Administração Política. **Rebap - Revista Brasileira de Administração Política**, Salvador, vol. 1, n. 1, p. 11-22, 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rebap/article/view/15479>. Acesso em: 30 mar. 2025

RUFATO, F. D.; SAUERRESSIG, L. R.; SILVA, L. A. A. M. da; MESTRINER, P. B.; MANERA, S. A. O transtorno do espectro autista na vida adulta e sua relação no mercado de trabalho. **Revista Sociedade Científica**, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 2089-2108, 2024. DOI: 10.61411/rsc202442117. Disponível em:

<https://journal.scientificsociety.net/index.php/sobre/article/view/421>. Acesso em: 15 dez. 2024.

SALES, P. L. A. Diversidade & Inclusão: vivências de grupos de afinidades nas empresas e seu impacto na construção de uma cultura inclusiva. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Gestão de Projetos Culturais) – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em: https://celacc.eca.usp.br/sites/default/files/tcc/anna_luiza_pina_de_sales_artigovf.pdf. Acesso em: 8 fev. 2025.

SANCHES, T. T. B.; TAVEIRA, L. S. Autismo: uma revisão bibliográfica. **Caderno Intersaberes**, v. 9, n. 18, 2020. Disponível em: <https://cadernosuninter.com/index.php/intersaberes/article/view/1356>. Acesso em: 20 jan. 2025.

SANTOS, I, C. A. **A pessoa com autismo no mercado de trabalho**: um estudo de caso da contratação à permanência no emprego. 92 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista (Unesp), Marília, 2024.

SILVA, C. C.; BORGES, F. T. Análise Temática Dialógica como método de análise de dados verbais em pesquisas qualitativas. **Linhas Críticas**, v. 23, n. 51, p. 245–267, 2018. DOI: 10.26512/lc.v23i51.8221. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/view/8221>. Acesso em: 7 jul. 2025.

SILVA, D. N.; LOPES, P. F. S. O papel do Administrador: Administrar, Gestar ou Gerir?. **Revista Brasileira de Administração Política**, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 65-78, 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rebap/article/view/15502>. Acesso em: 8 fev. 2025.

SILVA, M. R. da; BARBOSA, M. A. de S.; LIMA, L. G. B. Usos e possibilidades metodológicas para os estudos qualitativos em administração: explorando a análise temática. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 1, p. 111-123, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.12712/rpca.v14i1.38405>. Acesso em: 7 jul. 2025.

SPOSATI, A. A fluidez da inclusão/exclusão social. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4., p. 4-5, out/dez. 2006.