

INCLUSÃO DE COLABORADORES COM ESPECTRO AUTISTA EM ORGANIZAÇÕES COM CULTURA DE INOVAÇÃO

Fabiana Fernandes Lima*

Andressa Schaurich dos Santos**

Resumo: Este artigo tem como objetivo geral compreender como a inclusão de colaboradores autistas fortalece a cultura de inovação nas organizações. O artigo de revisão bibliográfica classifica-se como natureza de pesquisa básica, com o objetivo exploratório e usando uma abordagem qualitativa. A pesquisa de revisão foi realizada nas bases de dados Emerald, CAPES, Spell e SciELO. Foram utilizadas as palavras-chaves no filtro resumo “autistic & work” e “autismo & trabalho”, além de definir o período de pesquisa entre os anos de 2017 e 2024. Os resultados mostram que os fatores que favorecem a inclusão de colaboradores com Espectro Autista em organizações com cultura de inovação são: Adaptações no Ambiente de Trabalho, Suporte e Acompanhamento e Sensibilização e Treinamento. Além disso, foi possível identificar as contribuições que a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho oferecem. Por outro lado, também foi identificado os entraves destas inclusões que inclui preconceitos, falta de adaptações, preparação das equipes, dentre outros.

Palavras-chave: Autismo, Cultura de Inovação; Mercado de trabalho; Inclusão; Autista; Contratação.

1 INTRODUÇÃO

Com o elevado número de diagnósticos de autismo no mundo, as empresas devem estar preparadas para a inclusão de colaboradores autistas em seu meio organizacional. É significativo o aumento de diagnósticos em pouco menos de vinte anos, conforme destacam Maenner Mateus *et al.* (2023). Segundo os autores, em 2020, 1 em cada 36 crianças eram diagnosticadas com Autismo, sendo que em 2004 esse número era 1 em cada 166 crianças. Estas crianças estão crescendo e se faz necessário que a inclusão e desenvolvimento destes futuros colaboradores sejam tratados pelas organizações.

Em paralelo, as empresas estão na busca constante de estar à frente de seus concorrentes e, para isso, transformar-se em uma empresa inovadora tem sido o caminho de sucesso e sustentabilidade. Segundo Machado *et al.* (2013) um dos fatores que estimulam a inovação é a cultura organizacional, ou seja, para uma empresa ser inovadora deve-se começar pela cultura.

*Pós-Graduanda do curso de Especialização em Inovação e Gestão do IFRS- Campus Farroupilha. E-mail: fabi_flima@hotmail.com

**Doutora em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM/ RS, Brasil), Professora do curso de Especialização em Inovação e Gestão do IFRS - Campus Farroupilha. E-mail: andressa.santos@farroupilha.ifrs.edu.br

Faria e Fonseca (2014) explicam que a cultura afeta a inovação, pois é ela que molda os padrões de lidar com a novidade, iniciativas individuais e ações coletivas. Ainda sugere que é a cultura que molda os entendimentos e comportamentos. Diante do exposto, questiona-se: Como a inclusão de colaboradores autistas fortalece a cultura de inovação nas organizações?

Para isso, este estudo tem como objetivo geral compreender como a inclusão de colaboradores autistas fortalece a cultura de inovação nas organizações. E, como objetivos específicos: descrever as contribuições da empregabilidade de autistas; identificar entraves da inclusão de pessoas com espectro autista no mercado de trabalho; e, evidenciar os fatores que favorecem a inclusão de colaboradores autistas em organizações com cultura de inovação.

O avanço nas terapias e no oferecimento de serviços de apoio vem colaborando para a inserção de autistas nas escolas (GARBIN *et al*, 2022). Entretanto, de acordo com Leopoldino e Coelho (2017), no Brasil há poucas pesquisas que abordam a inclusão de autistas no mercado de trabalho, necessitando mais investigação sobre esse assunto.

Ademais, apesar do aumento de diagnósticos de crianças e até adultos com Transtorno de Espectro Autista (TEA), ainda há poucos estudos para a inclusão destes no mercado de trabalho. Gomes e Scatolin (2020) destacam que o tema inclusão de autistas no mercado de trabalho vem sendo pouco explorado, dificultando a busca de dados, sendo que a inclusão do autista é essencial em todas as fases.

Em concordância, a autora principal deste artigo, que é mãe de uma pessoa autista, percebe a importância de aprofundar os estudos sobre a inclusão de autistas em qualquer ambiente. Sabe-se que é comum entre pais de autistas a preocupação com a aceitação social, o desenvolvimento, a interdependência, além do preconceito e discriminação enfrentados.

Frente a isso, este estudo visa contribuir de forma teórica com o aprofundamento das pesquisas sobre a inclusão de profissionais autistas no mercado de trabalho, e sob a perspectiva prática trazer informações que auxiliem as organizações em desenvolver uma cultura de inovação com ênfase na inclusão de pessoas autistas. É com a inclusão que o autista poderá praticar suas potencialidades e ter autonomia, assim convivendo de forma confortável em comunidade.

2 REFERENCIAL TEORICO

2.1 Autismo

O Autismo é identificado, segundo Mozel (2023), como transtorno de diferentes graus, que aos longos dos anos sofreu adaptações mudando as exigências. Assim, mudando a formulação de diagnóstico, Saad *et al.* (2023), descreve o autismo como transtorno de neurodesenvolvimento, que afeta principalmente as áreas da comunicação, comportamental e a interação social, em que os sintomas iniciam nos primeiros anos de vida.

Gomes e Scatolin (2020) evidenciam que o Autismo tem particularidades, ou seja, cada indivíduo apresenta suas dificuldades específicas, em alguns casos estas dificuldades tornam as pessoas com TEA incapacitados, mas em outros é possível que tenham habilidades especiais e qualidade de vida. Logo, o nível de funcionamento intelectual dos indivíduos com TEA é variável.

Segundo Saad *et al* (2023) são três níveis: o nível 1 como os indivíduos que necessitam de pouco suporte e nível 3 os que necessitam de muito suporte. Mozel (2023) corrobora que cada indivíduo é único e no autismo cada criança apresenta necessidades diferentes, por isso seu acompanhamento deve ser individualizado, sendo que somente com avaliação o profissional irá identificar em quais áreas precisará desenvolver e aperfeiçoar.

Lino *et al* (2022) destaca que não se tem causa específica para o Autismo, sendo os fatores que podem contribuir genéticos ou ambientais, como idade avançada dos pais, nascimento prematuro ou baixo peso ao nascer. Mozel (2023) também aponta que o diagnóstico tem o maior número em meninos que meninas, e que o autismo não tem cura, mas tratamento que proporciona qualidade de vida.

A intervenção precoce com a suspeita ou após os diagnósticos por meios de terapias pode garantir autonomia e melhor qualidade de vida. Por meio da terapia que as pessoas com TEA são estimuladas a desenvolver a interação social, comunicação, habilidades cognitivas e motoras (LINO *et al.*, 2022).

2.2 Cultura de Inovação

Para que uma organização se mantenha sustentável deve estar sempre se desenvolvendo e com capacidade dinâmica em se adaptar e se reconfigurar de acordo com os desafios externos, estando à frente de seus concorrentes. Na era da globalização e massificação da internet a empresa que inova sempre terá destaque.

Conforme enfatizam Dutra e Almeida (2017), inovação não é apenas inovação de produto e/ou processo, mas sim também inovação organizacional, que vai além de novas práticas de negócios, como na organização do local de trabalho e suas relações. E para que a inovação ocorra, Menegatti *et al* (2023) ressaltam que as organizações devem adotar métodos, processos e ferramentas que facilitem a aceitação e a implementação dessa, uma vez que será crucial para o seu crescimento.

Um estudo realizado por Anthony *et al.* (2019) identifica cinco comportamentos-chave das organizações mais inovadoras, sendo: elas sempre partem do princípio de que há uma maneira melhor de fazer as coisas; focam em entender as necessidades declaradas e não declaradas dos clientes; colaboram tanto interna quanto externamente compartilhando ideias; reconhecem que o sucesso exige experimentação, interação rápida e falhas frequentes; e, por fim, empoderam as pessoas para correrem riscos calculados, expressarem opiniões divergentes e buscar recursos necessários.

Machado *et al* (2014) apontam a cultura organizacional como um dos determinantes da inovação, possuindo elementos que podem servir para reforçar ou inibir comportamentos que contribuem com inovações. Ainda de acordo com os autores, a capacidade de inovar nas organizações está nas habilidades e atitudes das pessoas que nela trabalham. Em concordância, Menegatti *et al* (2023) explicam que para cultura organizacional voltada à inovação a comunicação deve ser aberta, transparente, engajadora e inclusiva, assim ouvindo os diferentes pontos de vista que auxiliam a alcançar novos cenários.

A inovação faz com que as empresas tenham capacidade de crescimento ou sobrevivência, para isso deve ser aliada ao conjunto de visões, procedimentos e recursos para potencializar estas iniciativas (DUTRA e ALMEIDA, 2017). Faria e Fonseca (2014) sugerem que a postura inovadora depende de um ambiente favorável para pessoas criativas, sem medo de errar, que tenham recursos para pesquisas e uma interação próxima com o mercado e com a percepção de oportunidades.

Percebe-se, a partir disso, que existem comportamentos essenciais para cultivar uma cultura de inovação dentro de qualquer organização. Verifica-se que a inovação não é apenas sobre tecnologia ou novos produtos, mas sobre mentalidade e comportamentos organizacionais que incentivam a criatividade, a colaboração e a

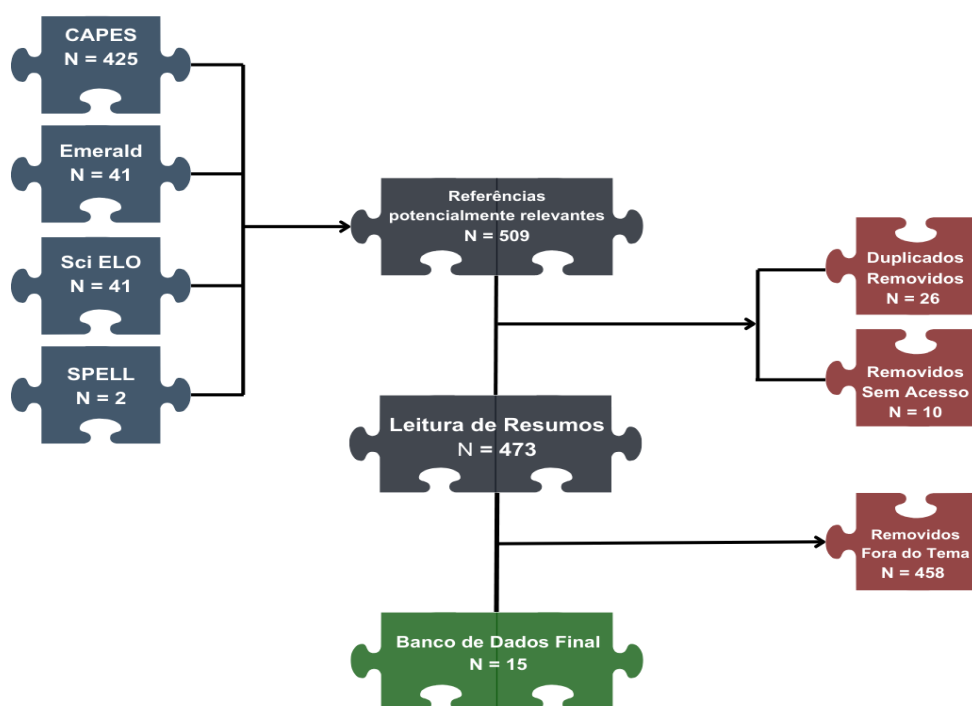
experimentação. Para criar uma verdadeira cultura de inovação, é necessário estabelecer hábitos que quebrem a rigidez de rotinas e tradições que limitam a capacidade de inovar.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Com o propósito de alcançar os objetivos mencionados, o presente estudo classifica-se como natureza de pesquisa básica, com o objetivo exploratório e usando uma abordagem qualitativa. A técnica de pesquisa trata-se de uma revisão bibliográfica, que segundo Gil (2006) tem como vantagem possibilitar ao pesquisador a cobertura de uma gama de acontecimentos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente.

A pesquisa de revisão foi realizada em abril de 2024 nas bases de dados Emerald, CAPES, Spell e SciELO. Foram utilizadas as palavras-chaves no filtro resumo “autistic & work” e “autismo & trabalho” que se relacionam ao tema deste artigo, além de definir o período de pesquisa entre os anos de 2017 e 2024. Diante disso, foram localizados 509 artigos com os critérios expostos no fluxograma disponível na Figura 1.

Figura 1 – Fluxograma de seleção de base de dados

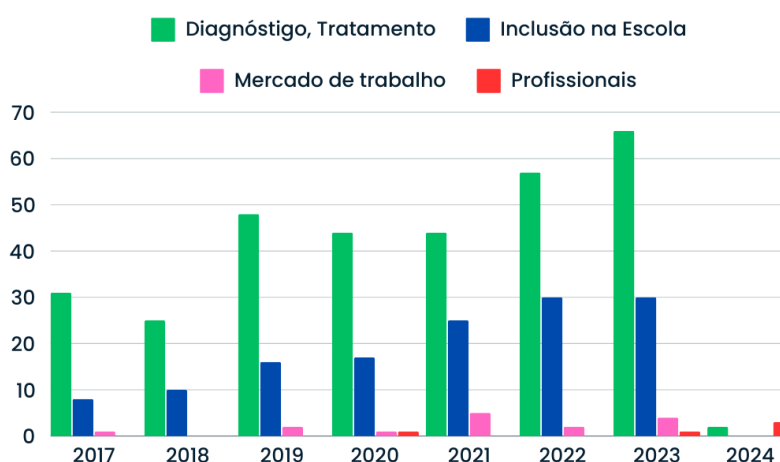


Fonte: Elaborado pelos autores

Conforme visualiza-se na Figura 1, a busca realizada nas bases CAPES localizou 425 artigos, Emerald 41 artigos, SciELO 41 artigos e Spell 2 artigos. Deste total de artigos localizados, inicialmente 26 artigos foram removidos por apresentar duplicidade e 10 por não disponibilizar acesso livre.

Após, foi realizada a leitura dos resumos de 473 artigos, no qual foram identificados os principais temas, conforme apresenta-se na Figura 2.

Figura 2 – Gráfico das quantidades dos artigos e temas



Fonte: Elaborado pelos autores

A partir da Figura 2 pode-se perceber que o tema de inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho, foco da presente pesquisa, ainda é pouco estudado em comparação com a inclusão nas escolas. Pode-se verificar que dos anos de 2017 a 2024 foram identificados 15 artigos sobre inclusão no mercado de trabalho e 136 sobre inclusão nas escolas. Apesar disso, destaca-se o crescimento geral do interesse de estudo sobre o Autismo.

Diante das informações pesquisadas e apresentadas na Figura 2, 458 artigos foram removidos por não atenderem aos critérios de relevância ao tema do estudo, inclusão no mercado de trabalho. Sendo assim, foi utilizado o banco de dados de 15 artigos que tratam do tema de inclusão de autistas no mercado de trabalho. Além disso, foram incluídos cinco artigos sobre Cultura de Inovação. A busca foi focada em artigos que abordam conceitos e elementos da Cultura de Inovação, agregando importantes contribuições à pesquisa.

A análise e codificação de dados foi realizada utilizando-se a técnica de Flick (2009), que sugere que no processo de interpretação o procedimento de codificação

seja designado como codificação aberta, codificação axial e codificação seletiva. A codificação aberta tem a finalidade de expressar dados e fenômenos na forma de conceitos segmentados, resultando em uma lista dos códigos e de categorias associados ao texto. Já a codificação axial tem o objetivo de aprimorar e diferenciar a categorias da primeira codificação, relacionando as subcategorias a uma categoria mais relevante. Por fim, a codificação seletiva visa perfeioar o desenvolvimento e integração da codificação e criar possíveis conceitos ou variáveis principais, tendo como resultado uma categoria ou um fenômeno central a partir do estudo de investigação (FLICK, 2012).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este estudo tem como objetivo geral compreender como a inclusão de colaboradores autistas fortalece a cultura de inovação nas organizações. O Quadro 1 apresenta as informações com o intuito de responder ao primeiro objetivo específico, qual seja, descrever as contribuições da empregabilidade de autistas.

Quadro 1 – Contribuições da empregabilidade de autistas

Autor (Ano)	Exemplo de trecho codificado	Codificação aberta	Codificação axial	Codificação seletiva
Leopoldino e Coelho (2017)	“O Brasil reconheceu a necessidade de “estímulo á inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência” através da Política Nacional de proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.”	Reconhecimento da necessidade de estímulos	Incentivos governamentais	Contribuições da empregabilidade de autistas
Carvalho <i>et al</i> (2023)	“A inclusão da pessoa com TEA no mercado de trabalho está fundamentada na Lei nº 8.213/91 (Lei das Cotas) na qual prevê de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiência nas empresas com 100 ou mais empregados.”	Lei das Cotas		
Saad <i>et al</i> (2023)	“O Decreto 7.612/2011 instituiu o Plano Viver Sem Limites com finalidade de promover [...] ampliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.”	Plano Viver Sem Limites		

Bidart e Santos (2021)	“Tendo em vista suas características específicas relacionadas ao foco nas atividades que são realizadas, atenção aos detalhes, empenho, pouca distração e entusiasmo por aprender.”	Hiperfoco	Características de pessoas com TEA	Contribuições da empregabilidade de autistas
Sreckovic <i>et al</i> (2023)	“[...] funcionários valiosos, pois são frequentemente confiáveis, eficientes, honestos e seguidores de regras.”	Seguidores de regras		
Veras e De Castro (2021)	“[...] habilidades específicas como a grade capacidade de memorização e o domínio de cálculos e rotinas mais mecanizadas.”	Habilidades específicas		
Bidart e Santos (2021)	“[...] independência financeira e pessoal, melhora nas relações sociais, trabalho em equipe, comunicação, solução de problemas, sensação de propósito e reabilitação cognitiva.”	Independência financeira e pessoal	Qualidade de Vida	
Leopoldino e Coelho (2017)	“[...] ganho de autonomia, performance cognitiva, maior qualidade de vida, melhor situação financeira e maior aplicação de aptidões desenvolvidas nas terapias [...].”	Autonomia		
Saad <i>et al.</i> (2022)	“[...] a construção de novas sensibilidades sociais de inclusão, interdependência, no que de fato repercute maiores ganhos na qualidade de vida para ambos os envolvidos.”	Sensibilidades Sociais de Inclusão		

Fonte: Elaborado pelos autores

Conforme apresenta-se no Quadro 1, o primeiro código axial destaca trechos que relacionam os incentivos governamentais. O estudo de Leopoldino e Coelho (2017), que aborda o processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho, evidencia que o Brasil reconheceu a necessidade de estímulos à inserção de autistas no mercado de trabalho, com isso em 2012 foi implantada a Política Nacional de proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

Carvalho *et al* (2023) em seu estudo de revisão sobre Inserção pessoas com Autismo no Mercado de Trabalho destaca a “Lei das Cotas”, a qual prevê porcentagens conforme a quantidade de funcionários da empresa, ou seja, 2 a 5% das vagas para empresas com 100 ou mais funcionários. Saad *et al* (2023) também trouxe em seu estudo reflexões sobre o direito das pessoas com transtorno do Espectro do autismo, a qualidade de vida e o acesso ao mercado de trabalho.

Ademais, destacou a abordagem do Decreto 7.612/2011, que institui o Plano Viver Sem Limites com finalidade de promover a inclusão e pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Seguindo as codificações, a segunda codificação axial apresentada no Quadro 1 trata-se de contribuições por meio das características das pessoas com transtorno do espectro autista. O estudo de Bidart e Santos (2021) enfatiza entre as principais características o hiperfoco, que significa o foco nas atividades, atenção aos detalhes, empenho, pouca distração e entusiasmo ao aprender.

Já o estudo de Sreckovic *et al* (2023) evidencia o quão valiosos os colaboradores autistas se tornam, pois são frequentemente confiáveis, eficientes, honestos e seguidores de regras. A pesquisa de Veras e Castro (2021) pontua habilidades específicas como a grande capacidade de memorização e o domínio de cálculos e rotinas mais mecanizadas.

A última codificação axial apresentada no Quadro 1 trata-se das contribuições diretamente aos indivíduos do estudo em relação à qualidade de vida. Os trechos destacados estão em concordância com a melhoria de qualidade de vida entre os autistas contratados, em que Leopoldino e Coelho (2017) destacam o ganho de autonomia, contribuindo para a situação financeira e melhorando a aplicação de aptidões desenvolvidas nas terapias, legitimando a melhoria de qualidade de vida.

A codificação aberta independência financeira e pessoal traz o estudo de Bidart e Santos (2021), que aponta uma série de benefícios recorrentes ao ingresso no mercado de trabalho por autistas, além da independência financeira e pessoal, já relatada, melhora as relações sociais, e a comunicação, e ainda traz aos indivíduos com TEA sensação de propósito e reabilitação cognitiva. Veras e Castro (2021) mencionam o salário como representação de recompensa pelo trabalho realizado pelos autistas, trazendo independência, além de estimular a socialização pela forma de interação social e desenvolvendo autoestima e autonomia. Por fim, Saad *et al.* (2022) relatam os benefícios contundentes à inclusão de autistas no mercado de trabalho, como o desenvolvimento de novas sensibilidades sociais de inclusão e interdependência, repercutindo em maiores ganhos na qualidade de vida para ambos os envolvidos.

No Quadro 2 apresentam-se os entraves da inclusão de pessoas com espectro autista no mercado de trabalho com o intuito de responder ao segundo objetivo específico da pesquisa. O primeiro código axial apresenta os entraves

relacionados às organizações. A primeira codificação aberta aponta a adaptação das empresas em receber e manter funcionários com TEA. Para Leopoldino e Coelho (2017), a falta de suporte ou adaptação no trabalho afeta o desempenho dos indivíduos com TEA, sendo que as condições ambientais como iluminação e ruídos, se forem adaptadas, permitem que os colaboradores com TEA trabalhem com maior produtividade e satisfação.

Quadro 2 – Entraves da inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho

Autor (Ano)	Exemplo de trecho codificado	Codificação aberta	Codificação axial	Codificação seletiva
Leopoldino e Coelho. (2017)	“A falta de suporte/adaptação no trabalho afeta desempenho dos indivíduos com TEA.	Adaptação	Entraves das organizações	Entraves da inclusão de pessoas com espectro autista no mercado de trabalho
Carvalho <i>et al</i> (2023)	“Dentre as dificuldades encontradas para inserção no Mercado de trabalho está o preconceito dos empregadores que dificulta o acesso de adultos com TEA às empresas, impedindo o reconhecimento da capacidade dos profissionais com autismo[.].”	Preconceito		
Gomes e Scatolin (2020)	“[.]a obtenção de uma colocação compatível com a sua capacidade e expectativa.”	Vagas incompatíveis		
Garbin <i>et al.</i> (2022)	“Caracterizado pela falta de reconhecimento da competência e habilidades profissionais com autismo e pela percepção exacerbada e dos possíveis riscos na admissão e ocupação com pessoas com TEA [.]”	Falta de reconhecimento		
Carvalho <i>et al</i> (2023)	“Falta de preparo vocacional das pessoas com autismo.”	Preparo e condução	Dificuldades de pessoas com TEA	
Leopoldino e Coelho (2017)	“A falta de formação técnica/profissional apresentada por muitas pessoas com autismo é um fator que restringe o acesso às profissões que exigem maior qualificação.”	Falta de formação.		
Rosqvist (2019)	“Já com relação às características que influenciam negativamente destacam-se impulsividade, ausência de filtros sociais, dificuldades com interações sociais, literalidade e questões sensoriais.”	Características TEA		

Bidart e Santos (2021)	“A dificuldade de não-autistas compreenderem a comunicação autista e vice-versa, que tem sido referida por Milton (2012) como um “Problema de dupla empatia[..].”	Comunicação	Dificuldades de socialização	Entraves da inclusão de pessoas com espectro autista no mercado de trabalho
Leopoldino e Coelho (2017)	“A discriminação ou isolamento por parte de colegas ocorre de forma explícita ou implícita, restringindo a interação social [..].”	Discriminação		
Talarico, Pereira e Goyos (2023)	“[..] pode ser agravado pela falta de preparo do quadro de funcionários da empresa para a chegada de uma pessoa com deficiência.”	Preparação da equipe.		

Fonte: Elaborado pelos autores

O estudo de Garbin *et al.* (2022), por sua vez, relata que autistas necessitam de adaptações específicas no ambiente laboral, estas adaptações podem ser simples como flexibilidade no vestuário, redução de luz e ruídos, bem como liberdade de usar fones de ouvidos. Já na segunda codificação aberta, o estudo de Carvalho *et al.* (2023) apresenta dentre as dificuldades encontradas o preconceito dos empregadores, que dificulta o acesso de adultos com TEA às empresas, impedindo o reconhecimento da capacidade dos profissionais com autismo.

Esta dificuldade pode ser encontrada também no estudo de Bidart e Santos (2021), que sugere que as características do autismo são marginalizadas, ocorrendo preconceitos de potenciais empregadores e discriminação de colegas, assim repercutindo na interação social das pessoas com TEA. Ainda Leopoldino e Coelho (2017) descrevem o preconceito de potenciais empregadores como obstáculo substancial no acesso às vagas de emprego.

A terceira codificação aberta destaca o estudo de Gomes e Scatolin (2020) que traz como dificuldade as vagas incompatíveis com as capacidades e expectativas das pessoas com transtorno de espectro autista, devido ao predomínio de vagas de baixa qualidade e remuneração, desestimulando o ingresso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência (LEOPOLDINO E COELHO, 2017). Lino *et al.* (2022) descrevem também como dificuldade a colocação compatível com a formação e expectativas dos indivíduos com TEA, bem como a ausência de oportunidades, que torna-se um grande problema.

Na última codificação aberta referente aos entraves das organizações, Garbin *et al.* (2022) caracteriza a falta de reconhecimento das competências e habilidades como possíveis riscos na admissão e ocupação com pessoas com TEA. Carvalho *et al.* (2023) destacam o preconceito como motivador da falta de reconhecimento dos profissionais. A falta de prospecção de crescimento e reconhecimento que ocorre nas organizações que oferecem vagas sem acreditar em nas potencialidades leva a sensação de estagnação profissional ao autista (LEOPOLDINO E COELHO, 2017).

Na segunda codificação axial é apontado as dificuldades por parte as pessoas com TEA. Inicia-se pela codificação aberta referente ao preparo e condução do autista, em que estudo de Carvalho *et al.* (2023) sugere como dificuldade a falta de preparo vocacional. Esta mesma dificuldade foi confirmada no estudo de Leopoldino e Coelho (2017) que trata o preparo vocacional como potencial de inclusão, e permite a reflexão sobre as necessidades e anseios individuais, bem como desenvolvimento de habilidade e planejamento de carreira.

Ainda, Leopoldino e Coelho (2017) estabelecem como entraves do indivíduo com TEA a falta de formação técnica/profissional, restringindo o acesso às profissões que exigem maior qualificação. No entanto, nota-se poucos programas de formação profissional voltadas à qualificação de autistas, o que resulta lacunas em currículos, além de programas mal elaborados que não atendem a uma formação individualizada.

Saad *et al.* (2023) pontuam que uma pesquisa realizada em 2016 observou que 100% dos participantes não tinham experiência com mercado de trabalho e com projetos de qualificação profissional. Lino *et al.* (2022) enfatizam que progressos na inclusão de autistas no ensino médio e superior, avanços nas terapias e no oferecimento de serviços de suporte em alguns países tendem a gerar aumento de autistas no mercado de trabalho.

Bidart e Santos (2021) identificaram dificuldades relacionada às características das pessoas com TEA que influenciam negativamente, destacando-se a impulsividade, ausência de filtros sociais, dificuldades com interações sociais, literalidade e questões sensoriais. O estudo de Garbin *et al.* (2022) também salienta três dificuldades principais encontradas pelos autistas ao obter emprego, sendo altos níveis de estresse, problemas interpessoais e problemas de adaptação que influenciam a saúde mental.

Foi percebido pela maioria dos autores como entrave as dificuldades de socialização, elencado como última codificação axial. Rosqvist (2019) salienta que o “Problema de Dupla Empatia” se dá a partir da dificuldade de não-autistas compreenderem a comunicação autista e vice-versa, gerando a codificação aberta comunicação. O entrave da comunicação também é referido no estudo de Bidart e Santos (2021) que explica que as pessoas com TEA tem dificuldade de captar dicas sutis, sendo necessário que sejam realizados *feedbacks* de forma direta sobre seu desempenho.

O artigo de Leopoldino e Coelho (2017) descreve outro entrave de socialização, que é a “descriminalização”, criando-se a segunda codificação aberta. Segundo os autores “a discriminação ou isolamento por parte de colegas ocorre de forma explícita ou implícita, restringindo a interação social” (p.148). Já para Talarico, Pereira e Goyos (2023) a falta de preparo da equipe prejudica a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho. Para Lino *et al.* (2022) a conscientização e preparação da equipe do corpo de funcionários em vista do combate à discriminação apresenta resultado na função social da empresa.

O Quadro 3 exhibe os trechos codificados dos dados relacionados a fatores que favorecem a inclusão dos colaboradores com Espectro Autista em organizações com cultura de inovação no intuito de responder ao terceiro objetivo específico delimitado.

Quadro 3 – Fatores que favorecem a inclusão de autistas em organizações com cultura de inovação

Autor (Ano)	Exemplo de trecho codificado	Codificação aberta	Codificação axial	Codificação seletiva
Gomes e Scatolin (2020)	“[...] redução de luz e barulho. Quando não tem possibilidade de diminuir barulho, possibilitar liberdade para fones de ouvido. Estas ações minimizam distrações visuais, uma vez que são medidas simples que podem tornar o ambiente mais propício ao autista.”	Ambientes físicos	Adaptações em ambientes	Fatores que favorecem a inclusão em organizações com cultura de inovação
Sreckovic <i>et al</i> (2023)	“[...] ambientes que sejam de apoio, inclusivos, não tolerem comportamentos de intimidação.”	Ambientes de apoio		

Bidart e Santos (2021)	“é recomendado que os líderes demonstrem apoio e consideração para que os funcionários se sintam envolvidos com a organização.”	Apoio e envolvimento da liderança	Suporte e Acompanhamento	Fatores que favorecem a inclusão de autistas em organizações com cultura de inovação
Leopodino e Coelho (2017)	“[...] Gostar de completar tarefas; pensar de forma diferente e poder apresentar habilidades e conhecimento aprofundado em áreas quais tenham um interesse especial.”	Pensamento diferente		
Bidart e Santos (2021)	“Dentre os objetivos que auxiliam os funcionários a atingirem seus objetivos, ressaltam-se a liberdade dentro da organização e seus hiperfocos [...]”	Liberdade		
Gomes e Scatolin (2020)	“[...] importância de se olhar as necessidades da empresa e o manejo da equipe para o sucesso ou não da inclusão do autista no mercado de trabalho, uma vez que o R.H (voltado a inclusão) deve conhecer as características e as necessidades ambientais dos autista para assim desenvolver mecanismos de suporte em seu contexto de trabalho.”	Conhecer as características	Sensibilização e Treinamento	
Sreckovic <i>et al</i> (2023)	“Gastar tempo e recursos na educação de empregadores e colegas de trabalho sobre o autismo poderiam criar ambientes de trabalho seguros e equitativos para pessoas do espectro.”	Treinamento sobre TEA		
Lino <i>et al</i> (2022)	“A prática de ações inclusivas, seja na adaptação do ambiente de trabalho, seja na capacitação dos trabalhadores com autismo, ou até mesmo na conscientização do próprio corpo de empregados com vistas ao combate de discriminação são atitudes positivas que traduzem o verdadeiro significado da função social da empresa.”	Conscientização		

Fonte: Elaborado pelos autores

Verifica-se no Quadro 3 o primeiro código axial denominado por Adaptações em ambientes. Os trechos dos autores Gomes e Scatolin (2020) e Dutra e Almeida (2017), compartilham o fator ambientes físicos como fortalecedor da inclusão de autistas. A adaptação dos ambientes é determinante tanto para a inclusão de

autistas como para a cultura de inovação, reforçando a importância de ambientes propícios para momentos de criação, bem como de descanso. Além disso, devem ser adaptados de forma que facilitem o trabalho e atendem as necessidades das pessoas com autismo.

Já Faria e Fonseca (2014) enfatizam que para a cultura de inovação se faz necessário espaços criativos com liberdade para compartilhamento de ideias e experiências com foco na inovação. Para complementar, os autores Sreckovic *et al* (2023) sugerem em seu estudo ambientes de apoio, no qual pessoas com espectro autistas se sintam seguros e confortáveis, assim em concordância com os ambientes de inovação que frisam a importância da não intimidação e tolerância a erros.

Já em outra codificação aberta os trechos tratam diretamente da liderança, que, assim como a motivação da cultura de inovação, tem o papel principal no sucesso da inclusão de pessoas com espectro autista. Faria e Fonseca (2014) em seu estudo sobre cultura de inovação abordam os principais aspectos da cultura organizacional que se relacionam à inovação, dentre deles: a gestão estruturada dos processos de inovação, trabalho em equipe, suporte das lideranças, comunicação aberta, tolerância à ambiguidade, estímulo ao desenvolvimento de confiança, reconhecimento por todos da importância estratégica da inovação, e abertura à exposição de ideias. Nestes aspectos o suporte das lideranças condiz com a necessidade do apoio e envolvimento apontado no trecho de Bidart e Santos (2021), que recomenda que os líderes demonstrem apoio e consideração para que os funcionários se sintam envolvidos com a organização.

Já o estudo de Leopodino e Coelho (2017) trazem algumas características de autistas que demonstram que são criativos. O autista pensa de forma diferente e pode apresentar habilidades e conhecimento aprofundado em áreas que tenham um interesse especial. Para estimular a criatividade, Bidart e Santos (2021) sugerem o fator que estimula funcionários a atingir seus objetivos, ressaltando a liberdade dentro da organização e seus hiperfocos. Por isso também a importância em conhecer as habilidades e preferências de seus colaboradores.

Sensibilização e Treinamento trata-se da última codificação axial, ampliando para a codificação aberta "Conhecer as características". Gomes e Scatolin (2020) relatam a importância da condução da equipe para o sucesso da inclusão do autista no mercado de trabalho, em que tanto o RH quanto o líder devem conhecer as características e as necessidades ambientais dos autistas, para assim desenvolver

mecanismos de suporte em seu contexto de trabalho. Em acordo, o estudo de Faria e Fonseca (2014) também evidenciou que a cultura inovativa se dá pelos incentivos individuais.

Além disso, Machado *et al* (2013) explicam que a sustentação de uma organização inovadora se dá por sua cultura organizacional, uma vez que a capacidade de inovar está nas habilidades e atitudes das pessoas que nela trabalham. Sendo assim, conhecendo as habilidades individuais, indiferente de ser em colaboradores autistas e não autistas, a organização e seus líderes terão capacidade de incentivar a inovação de forma transparente e inclusiva.

Já na codificação aberta Treinamento sobre TEA, Sreckovic *et al* (2023) sugerem que gastos em tempo e recursos na educação de empregadores e colegas de trabalho sobre o autismo podem criar ambientes de trabalho mais seguros e equitativos para pessoas desse espectro, evitando assim preconceitos e discriminação. Dutra e Almeida (2017) também apontam alguns comportamentos necessários para estruturar uma organização voltada para a inovação, dentre os quais está a implementação de equipes multifuncionais em torno de uma visão comum e valorização dos relacionamentos sociais e dos aspectos humanos.

Por fim, para a codificação aberta “conscientização”, Lino *et al* (2022) descrevem a prática de ações inclusivas, tanto nos ambientes, como na capacitação dos trabalhadores com autismo, introduzindo a conscientização do próprio corpo de empregados, e assim combatendo a discriminação. Estas são atitudes positivas que traduzem o verdadeiro significado da função social da empresa.

Para Faria e Fonseca (2014), em uma cultura de inovação as capacidades de comunicação desempenham um papel crucial nesse processo. Elas formam um sistema que não só preserva a criação de valor, mas também integra diferentes tipos de comunicação: econômica/técnica, gestão da comunicação e comunicação social e cultural. A partir das análises dos quadros acima conclui-se que a inclusão fortalece trazendo diversidade, tanto em pensamentos diferentes como formas de trabalho. Além disso a inclusão de pessoas atípicas, promove um ambiente no qual todos os colaboradores se sentem valorizados e encorajados a contribuir com suas ideias e inovações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo geral compreender como a inclusão de colaboradores autistas fortalece a cultura de inovação nas organizações. Para isso utilizou-se a técnica de pesquisa de revisão bibliográfica, com natureza de pesquisa básica, objetivo exploratório e usando uma abordagem qualitativa.

Em relação ao primeiro objetivo específico, descrever as contribuições da empregabilidade de autistas, observou-se que as contribuições da inclusão não afetam apenas aos autistas, mas sim as organizações e o governo. O governo vê seus incentivos de inclusão divulgados, as empresas cumprem os requisitos legais e aproveitam características como hiperfoco e conformidade dos autistas. Para as pessoas com TEA, os benefícios incluem independência financeira e pessoal, autonomia e novas sensibilidades sociais, melhorando sua qualidade de vida.

Em análise do segundo objetivo específico, identificar entraves da inclusão de pessoas com espectro autista no mercado de trabalho, verificou-se que as dificuldades de inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho estão ligadas ao preconceito, vagas incompatíveis, ambientes não adaptados e falta de reconhecimento nas organizações. Para os indivíduos com TEA, os desafios incluem falta de preparo e formação, características pessoais e dificuldades de socialização, como comunicação e discriminação.

O terceiro objetivo específico por sua vez buscou evidenciar os fatores que favorecem a inclusão de colaboradores autistas em organizações com cultura de inovação. Para tanto, foram identificados os fatores adaptações em ambientes para promover a criatividade e o compartilhamento de ideias e suporte e acompanhamento, destacando a importância do apoio das lideranças e do desenvolvimento da equipe. Ademais, evidenciou a sensibilização e treinamento, enfatizando o conhecimento das características individuais dos colaboradores, treinamento sobre TEA, que valoriza os relacionamentos sociais e aspectos humanos, e conscientização, essencial para combater a discriminação e promover uma comunicação transparente na criação de valor.

Portanto, ao finalizar compreende-se que a inclusão de colaboradores autistas fortalece a cultura de inovação nas organizações, pois com a inclusão de pessoas atípicas traz diversidade, tanto em pensamentos diferentes como em formas de trabalho. Além disso, evidencia-se a inclusão de colaboradores com Espectro Autista em organizações com cultura de inovação não só é possível, como

também traz benefícios significativos para a empresa e para os colaboradores. A diversidade de perspectivas e habilidades contribui para um ambiente mais criativo e inovador, fortalecendo a competitividade da organização no mercado.

Como limitações da pesquisa destaca-se o número reduzido de artigos sobre o tema, o que justifica a necessidade de maiores investigações sobre o assunto. Nesta conjuntura, é importante reforçar que estudo visa contribuir de forma teórica com o aprofundamento das pesquisas sobre a inclusão de profissionais autistas no mercado de trabalho, e sob a perspectiva prática trazendo informações que auxiliem as organizações em desenvolver a cultura de inovação com ênfase na inclusão de pessoas com autismo.

Para tanto, propõe-se como sugestão para futuras pesquisas realizar uma pesquisa aplicada, por meio de um acompanhamento da inclusão de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) em empresas que já possuem uma cultura de inovação estabelecida, bem como em empresas que ainda não adotaram essa cultura, com o intuito de comparar e analisar os fatores que diferenciam esses tipos de cultura e suas influências na inclusão de pessoas com TEA.

REFERÊNCIAS

ANTHONY, Scott D. *et al.* Breaking Down the Barriers to Innovation. Build the habits and routines that lead to growth. **Harvard Business Review**, nov./dez., 2019.

BIDART, Hozana Teixeira; SANTOS, Cynthia A. da Silva. Autismo E Mercado De Trabalho: A Percepção Do Autista Sobre Suas Competências Profissionais, **E&G Economia e Gestão, Belo Horizonte**, v. 21, n. 60, Set/Dez. 2021, Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/25894>

CARVALHO, Mirian Carla Lima *et al.* Inserção de Pessoas com Autismo no Mercado de Trabalho: Revisão Integrativa. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.23, n.2, pag.2479-2486, junho 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.2.23838>

DUTRA, Frederico Giffoni; ALMEIDA, Fernanda Gomes. Elementos Para Estímulo Da Cultura De Inovação: Mapeamento Das Diretrizes Adotadas Por Empresas De Destaque Brasileira, *Revista Brasileira de Gestão e Inovação – Brazilian Journal of Management & Innovation*, v.5, n.3, Maio/Agosto 2018, Disponível em: <http://www.ucs.br/etc/revistas/index.php/RBGI/article/view/5642>

FARIA, Maria de Fátima Bruno; FONSECA, Marcus V. de Araujo. Cultura de Inovação: Conceitos e Modelos Teóricos, **Rev. Adm. Contemp. Rio de Janeiro**, v. 18, n. 4, art. 1, pp. 372-396, Jul./Ago. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20141025>

FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia de pesquisa**: um guia para iniciantes. Porto Alegre: Penso, 2012.

_____. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GARBIN, C. A. S.; CARNEIRO, C. S. de A.; SALIBA, T. A.; GARBIN, A. J. I. . Autism and obstacles in the labor market in a large city . Research, **Society and Development**, [S. l.], v. 11, n. 14, p. e566111436598, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i14.36598. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/36598>.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GOMES, Leticia E. Florencio; SCATOLIN, Henrique Guilherme. Autismo e os desafios no mercado de trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 05, Ed. 03, Vol. 09, pp. 153-168, 2020.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. O Processo De Inclusão De Autistas No Mercado De Trabalho, **E&G economia e Gestão**, Belo Horizonte, V17, n.48, Setembro/Dezembro 2017

LINO, F. de V. .; E SILVA, A. V. .; AZIZ, N. T. A. A. .; DE HOLANDA, L. C. .; DE SOUSA, I. S. .; PAIVA, A. C. M. .; DEBUZ, H. J. . Transtorno do espectro do autismo (TEA) e o mercado de trabalho: Autism spectrum disorder (ASD) and the labor market. **Latin American Journal of Development**, [S. l.], v. 4, n. 3, p. 986–991, 2022. Disponível em: <https://ojs.latinamericanpublicacoes.com.br/ojs/index.php/jdev/article/view/1079>.

MACHADO, Denise Del Prá Netto *et al.* Cultura De Inovação: Elementos Da Cultura Que Facilitam A Criação De Um Ambiente Inovador, **Revista de Administração e Inovação**, v.10, n4, p.164-182, out/dez 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5773/rai.v10i4.978>.

MAENNER, Matthew *et al.* Prevalence and Characteristics of Autism Spectrum Disorder Among Children Aged 8 Years — Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 11 Sites, United States, 2020. **US Department of Health and Human Services/Centers for Disease Control and Prevention**, v. 72, n. 2., 2023. Disponível em: <https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/72/ss/pdfs/ss7202a1-H.pdf>

MENEGATTI, Daniel Menezes *et al.* Cultura Da Inovação E A Gestão Da Resistência A Mudanças: Uma Análise De Uma Empresa Do Ramo De Extração E Petróleo No Rio De Janeiro, **Revista Projectus**, Rio de Janeiro, Vol. 8, Pág. 113-130, 27 fevereiro 2023, Disponível em: <https://doi.org/10.15202/25254146.2023v8n1p113>

MOZEL, Adriana. AUTISMO. RECIMA21 - **Revista Científica Multidisciplinar - ISSN 2675-6218**, [S. l.], v. 4, n. 1, p. e412630, 2023. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/2630>. Acesso em: 21 out. 2024.

ROSQVIST, Hanna Bertilsdotter. Doing things together: Exploring meanings of different forms of sociality among autistic people in an autistic work space, **ALTER, European Journal of Disability Research**, v.13, abril 2019, pag. 168–178. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1875067217300524?via%3Dihub>

SAAD, Amanda Pereira Risso *et al.* Reflexões Sobre O Direito Das Pessoas Com Transtorno Do Espectro Do Autismo, A Qualidade De Vida E O Acesso Ao Mercado De Trabalho. **Revista da Seção Judiciária do Rio de Janeiro**, [S.l.], v. 27, n. 57, p. 71-84, 2023. Disponível em: <http://lexcultccjf.trf2.jus.br/index.php/revistasjrj/article/view/693>. Acesso em: 21 out. 2024. doi: <https://doi.org/10.30749/2177-8337.v27n57p71-84>.

SRECKOVIC, Melissa *et al.* Assumindo-se autista no trabalho: uma revisão da literatura. Autismo, **Sage Journals**, v.28, n.7, pag. 1772-1784. Novembro 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/13623613231206420>

TALARICO, M. V. T. da S.; PEREIRA, A. C. dos S.; GOYOS, A. C. de N. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial, [S. l.]**, v. 32, p. e119/ 1–19, 2019. DOI: 10.5902/1984686X39795. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/39795>.

VERAS, Paulo Roberto Miranda; DE CASTRO, Raimundo Márcio Mota. Acesso de pessoas com autismo no mercado de trabalho / Access to the labor market for people with autism. **Brazilian Journal of Development, [S. l.]**, v. 7, n. 10, p. 95945–95965, 2021. DOI: 10.34117/bjdv7n10-084. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/37119>