

CAMILA CITRON



**TRANSTORNO DO  
ESPECTRO AUTISTA (TEA)  
E DEFICIÊNCIA INTELECTUAL (DI)**  
*No Mercado de Trabalho*



## **Presidente**

ÁLVARO LUIZ BRUZADIN FURTADO

## **Diversidade e Inclusão**

MÁRCIA HIPÓLITO  
MARIA DE FÁTIMA E SILVA

---

## **FICHA TÉCNICA**

### **Organização**

SINCOVAGA SP | COEXISTIR | INSTITUTO INTERAGIR

### **Idealização**

MÁRCIA HIPÓLITO  
MARIA DE FÁTIMA E SILVA

### **Elaboração**

CAMILA CITRON

### **Projeto gráfico**

METAKIASE COMUNICAÇÃO MULTIMEIOS



# Sumário

## TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA) E DEFICIÊNCIA INTELECTUAL (DI) *No Mercado de Trabalho*

A autora .....	4
Apresentação .....	5
Transtorno do Espectro Autista (TEA) .....	6
Nível 1 – Necessita de suporte .....	8
Nível 2 – Necessita de suporte substancial .....	9
Nível 3 – Necessita de suporte muito substancial .....	10
Deficiência Intelectual (DI) .....	12
Legislação – Direitos e inclusão no mercado de trabalho ....	13
Como conduzir entrevistas inclusivas .....	15
Perguntas sugeridas para pessoas com TEA e/ou DI .....	16
Gatilhos que podem gerar desconfortos .....	19
Dicas práticas para uma inclusão eficaz .....	24
Por que incluir pessoas com TEA e DI? .....	26
Conclusão .....	27

## A autora

**TRANSTORNO DO  
ESPECTRO AUTISTA (TEA)  
E DEFICIÊNCIA INTELECTUAL (DI)**  
*No Mercado de Trabalho*

### **Camila Citron**

Psicóloga e licenciada em Psicologia, ambas formações pelo Mackenzie-SP, neuropsicóloga formada pela Santa Casa-SP, com formação em Práticas Integrativas e Complementares em Saúde. Realiza intervenção de pacientes com TEA e outros transtornos do desenvolvimento e do comportamento, atuando na área de terapia, orientação e supervisão de casos clínicos e institucionais. Fundadora e responsável pelo Instituto Interagir - Terapias Integradas e Desenvolvimento Humano.



# Apresentação

## TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA) E DEFICIÊNCIA INTELECTUAL (DI) *No Mercado de Trabalho*

Esta cartilha foi desenvolvida para promover uma compreensão mais ampla e aprofundada sobre o Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a Deficiência Intelectual (DI) no mercado de trabalho. Ela aborda temas fundamentais que visam apoiar profissionais de RH, gestores, e empresas em geral na inclusão dessas pessoas de forma justa e acolhedora.

Aqui, você encontrará definições claras sobre TEA e DI, além de uma explicação sobre os diferentes níveis de necessidade de suporte que podem variar de indivíduo para indivíduo. Também abordamos a legislação brasileira, que garante os direitos e a inclusão de pessoas com TEA e DI no ambiente profissional.

Outro ponto importante são as orientações práticas sobre como conduzir entrevistas inclusivas, com perguntas adequadas e específicas para pessoas com TEA e DI. A cartilha traz ainda uma lista de possíveis gatilhos que podem gerar desconforto, e oferece dicas valiosas para a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso.

Nosso objetivo é oferecer ferramentas que ajudem a construir um mercado de trabalho mais acessível e humano, onde a diversidade é valorizada e todas as pessoas tenham oportunidades reais de mostrar seu potencial.

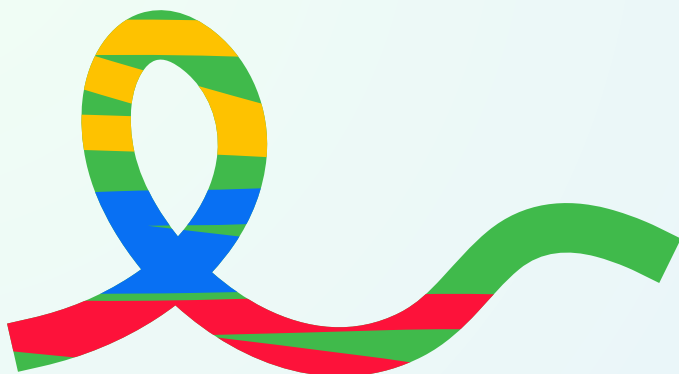
# Transtorno do Espectro Autista (TEA)



O DSM-5 (Manual de Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - V), passou a descrever o Autismo como Transtorno do Espectro do Autismo (TEA), classificando como um dos Transtornos do Neurodesenvolvimento e caracterizando por dificuldades de comunicação, interação social e comportamento.

Cada pessoa com autismo apresenta um conjunto único de habilidades e necessidades, sendo, portanto, uma condição singular e com grande variabilidade. Entre as características mais comuns estão as dificuldades de:

- **Comunicação:** Muitas pessoas com TEA enfrentam desafios na comunicação verbal e não verbal.
- **Interação social:** Pessoas com TEA podem ter dificuldade em entender e participar de interações sociais, além de poderem apresentar dificuldade na Teoria da Mente.
- **Apresentação de padrões de comportamento:** Comportamentos repetitivos, restritos e estereotipados são comuns no TEA.
- **Sensibilidade sensorial:** Muitas pessoas com TEA têm uma sensibilidade sensorial aumentada ou diminuída, com presença ou não de seletividade.



Muitas pessoas com TEA também apresentam comorbidades, como Deficiência Intelectual (DI), Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), entre outras, assim como há indivíduos com TEA que possuem habilidades excepcionais, como atenção aos detalhes, foco em tarefas específicas e pensamento lógico.

O DSM-5, que classifica o TEA, define três níveis de suporte com base nas dificuldades de comunicação, comportamentos repetitivos e rigidez nos interesses. Esses níveis ajudam a determinar o grau de assistência que a pessoa pode precisar no dia a dia.

## Nível 1

### Necessita de suporte

Este é o nível mais leve de TEA, onde a pessoa tem algum grau de independência, mas ainda precisa de suporte em certas situações.

#### Características:

- Dificuldades na interação social, como problemas para iniciar ou manter conversas.
- Pode apresentar respostas atípicas em interações sociais e ter dificuldades em ler pistas sociais (por exemplo, entender ironia ou linguagem corporal).
- Há algum comportamento repetitivo ou interesses restritos, mas que não interferem de forma significativa no cotidiano.

#### Suporte necessário:

- Suporte leve, especialmente em situações sociais, para melhorar a comunicação e a interação.
- Pode ser necessário algum auxílio para adaptar-se a mudanças e evitar frustrações com imprevistos no ambiente de trabalho ou em casa.

#### Exemplo no trabalho:

Uma pessoa com TEA nível 1 pode precisar de orientações claras sobre as expectativas sociais no ambiente de trabalho e ajuda com a comunicação interpessoal, mas provavelmente conseguirá realizar tarefas cotidianas de forma independente.



## Nível 2

### **Necessita de suporte substancial**

Neste nível, as dificuldades de comunicação e os comportamentos repetitivos são moderadas, mais aparentes e afetam o cotidiano da pessoa de forma mais significativa.

#### **Características:**

- Deficiências mais marcantes na comunicação verbal e não verbal.
- Dificuldade em iniciar ou responder a interações sociais, o que pode levar à frustração.
- Comportamentos repetitivos e restritivos que interferem no cotidiano, como resistência à mudança e insistência em rotinas específicas.

#### **Suporte necessário:**

- Suporte substancial em várias áreas, incluindo a adaptação às mudanças e o gerenciamento de comportamentos repetitivos.
- Auxílio para melhorar as habilidades de comunicação e a capacidade de responder adequadamente a interações sociais.
- Ajuda para lidar com sobrecargas sensoriais e organizacionais, além de apoio emocional.

#### **Exemplo no trabalho:**

Uma pessoa com TEA nível 2 pode precisar de um ambiente de trabalho adaptado, com menos estímulos sensoriais, e instruções detalhadas e claras para as tarefas. Pode necessitar de acompanhamento regular para verificar o progresso e ajustar o suporte conforme necessário.

## Nível 3

### **Necessita de suporte muito substancial**

Este é o nível mais severo de TEA, em que a pessoa enfrenta dificuldades profundas em comunicação e demonstra comportamentos muito restritivos e repetitivos.

#### **Características:**

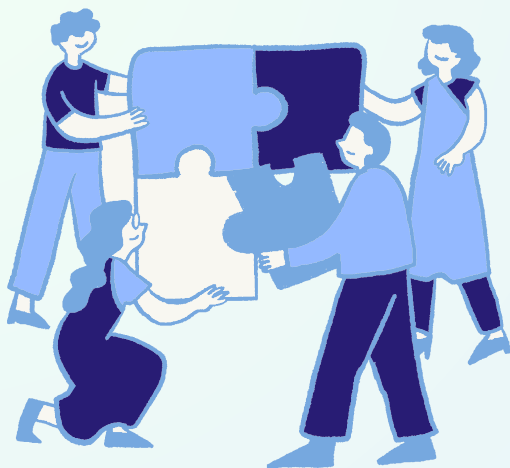
- Pouca ou nenhuma comunicação verbal (funcional). A interação social é extremamente limitada.
- Comportamentos repetitivos e resistência extrema à mudança são predominantes e podem causar grande sofrimento.
- Dificuldade significativa em lidar com mudanças de rotina ou estímulos sensoriais.

#### **Suporte necessário:**

- Suporte muito substancial e constante, incluindo auxílio em tarefas diárias.
- A pessoa pode precisar de ajuda para desenvolver habilidades básicas de comunicação, como o uso de dispositivos de comunicação alternativa (como quadros de comunicação ou aplicativos).
- Ambiente altamente estruturado e previsível, com rotinas bem estabelecidas e acompanhamento contínuo para evitar crises de sobrecarga.

#### **Exemplo no trabalho:**

Pessoas com TEA nível 3 geralmente precisam de suporte integral e, muitas vezes, não conseguem realizar tarefas sem supervisão constante. As funções podem ser adaptadas para atender às suas capacidades, mas o ambiente e a comunicação precisam ser altamente estruturados.



Os níveis de suporte são uma forma de personalizar o apoio necessário para cada pessoa com TEA. Esses níveis não determinam o potencial da pessoa, mas ajudam a identificar as áreas onde o suporte pode melhorar sua qualidade de vida e desempenho. Com o suporte adequado, pessoas em todos os níveis podem se desenvolver e contribuir de maneira significativa no trabalho e em outros aspectos da vida.

Esses níveis também destacam a importância da individualização no tratamento e na inclusão, pois o que funciona para uma pessoa com TEA pode não funcionar para outra, mesmo que estejam no mesmo nível.

Há uma grande variabilidade nas características dentro do transtorno do espectro autista. As características e exemplos mencionados podem estar presentes em algumas pessoas, mas não se aplicam a todos que estão no mesmo nível, pois não seguem um padrão fixo.

# Deficiência Intelectual (DI)



A DI é caracterizada por limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo, o que impacta habilidades importantes, como o aprendizado, a resolução de problemas, a tomada de decisões e a adaptação a novas situações. Essas limitações podem afetar tanto a compreensão e o raciocínio quanto a capacidade de realizar atividades cotidianas.

Cada pessoa com DI requer um nível diferente de apoio, que pode variar conforme a gravidade da deficiência. O suporte necessário pode ir desde uma assistência mínima, com supervisão leve para a realização de tarefas, até um apoio mais intensivo, incluindo acompanhamento contínuo e adaptações no ambiente.



# Legislação: Direitos e Inclusão no Mercado de Trabalho



As pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e Deficiência Intelectual (DI) têm seus direitos assegurados por legislações brasileiras específicas que garantem sua inclusão no mercado de trabalho. Essas legislações reforçam o compromisso das empresas em promover a inclusão e a igualdade de oportunidades para todos os profissionais, incluindo os que apresentam esses diagnósticos. A seguir, estão as principais leis que asseguram esses direitos:

## **Lei 12.764/12 – Lei Berenice Piana**

A Lei 12.764 de 27 de dezembro de 2012, conhecida como Lei Berenice Piana, instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA).

Esta lei reconhece as pessoas com TEA como pessoas com deficiência, garantindo-lhes os direitos previstos na legislação de proteção às pessoas com deficiência, inclusive o direito à inserção no mercado de trabalho com base em políticas de inclusão.

## **Principais pontos da Lei 12.764/12**

- Acesso à educação e ao trabalho em igualdade de condições.
- Proteção contra qualquer forma de discriminação.
- Políticas públicas que visem garantir a inclusão e a autonomia das pessoas com TEA.

## **Lei de Cotas – Lei 8.213/91**

A Lei 8.213 de 1991, conhecida como Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência, determina que empresas com 100 ou mais funcionários devem reservar de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência, incluindo pessoas com TEA e deficiência intelectual.

A quantidade de vagas reservadas depende do número de funcionários na empresa:

- De 100 a 200 funcionários: 2% das vagas.
- De 201 a 500 funcionários: 3% das vagas.
- De 501 a 1.000 funcionários: 4% das vagas.
- Acima de 1.000 funcionários: 5% das vagas.

## **Lei Brasileira de Inclusão (LBI) – Lei 13.146/15**

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), também conhecida como Lei 13.146 de 6 de julho de 2015, visa assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoas com deficiência.

Pessoas com TEA e deficiência intelectual são abrangidas por essa lei, que protege seus direitos de acesso ao trabalho, à educação e à vida social.

## **Principais pontos da Lei 13.146/15**

- Proibição de discriminação em processos seletivos e no ambiente de trabalho.
- Garantia de acessibilidade e adaptação de ambientes de trabalho para pessoas com deficiência.
- Promoção de políticas que facilitem a inserção e permanência no mercado de trabalho.

# Como conduzir entrevistas inclusivas



Realizar entrevistas com pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) ou Deficiência Intelectual (DI) exige uma abordagem diferenciada e sensível para garantir que o processo seja justo, inclusivo e respeitoso. Abaixo, serão apresentadas informações importantes a serem consideradas antes e durante a entrevista, além de perguntas específicas que podem ser adaptadas para cada perfil.

## **Ambiente adequado**

- Certifique-se de que o local da entrevista seja calmo e com poucos estímulos sensoriais (sem ruídos, luzes fortes ou interrupções).
- Ofereça a possibilidade de fazer pausas, caso o candidato precise de tempo para se recompor.
- Explique claramente a estrutura da entrevista para evitar surpresas e deixe o candidato saber o que esperar a seguir.

## **Comunicação direta e simples**

- Use uma linguagem clara, sem termos ambíguos ou metáforas que possam confundir.
- Dê tempo para a pessoa processar as perguntas e responder sem pressionar por respostas rápidas.
- Evite perguntas abertas e vagas; prefira questões mais específicas e diretas (a seguir, serão sugeridas algumas perguntas para entrevista).



### **Flexibilidade no formato**

- Esteja aberto a adaptar o processo de entrevista, permitindo que a pessoa se expresse de formas diferentes, como por meio de comunicação assistida, escrita ou até com a ajuda de um mediador se necessário.
- Tenha em mente que algumas pessoas podem se sentir mais à vontade ao descrever suas habilidades e experiências de maneira factual, em vez de "vender" suas qualidades, como é comum em entrevistas tradicionais.

### **Foco nas habilidades e na potencialização**

- Durante a entrevista, enfatize a identificação das forças e capacidades da pessoa, e não apenas as dificuldades.
- Considere que as habilidades podem ser demonstradas de maneira diferente; por exemplo, uma pessoa com TEA pode ter foco intenso e atenção a detalhes que são valiosas em funções específicas.



# Perguntas sugeridas para pessoas com TEA e/ou DI

## Estrutura e rotina

- "Você prefere trabalhar em um ambiente com uma rotina estruturada ou se adapta bem a mudanças no dia a dia?"
- "Como você se sente quando precisa lidar com mudanças inesperadas no trabalho?"

**Objetivo:** Avaliar como o candidato lida com mudanças e preferências de rotina, já que muitos autistas têm dificuldade com situações imprevisíveis.

## Preferências sensoriais

- "Há algum tipo de ambiente de trabalho que o deixa mais confortável (como nível de ruído ou iluminação)?"
- "Existem condições sensoriais no ambiente que o fazem se sentir desconfortável? Como poderíamos ajudá-lo a trabalhar melhor?"

**Objetivo:** Entender o perfil sensorial do candidato para ajustar o ambiente de trabalho, caso necessário.

## Interações sociais

- "Você se sente à vontade trabalhando em equipe ou prefere realizar suas tarefas de forma mais independente?"
- "Como você costuma se comunicar com seus colegas de trabalho quando precisa de ajuda ou tem dúvidas?"

**Objetivo:** Avaliar as preferências de comunicação e interação social no ambiente de trabalho.

## Compreensão de instruções

- "Você prefere receber instruções verbais, visuais (como diagramas ou listas), ou uma combinação de ambos?"
- "Você costuma pedir ajuda se não entender uma tarefa ou prefere tentar novamente sozinho antes de pedir orientação?"

**Objetivo:** Verificar o método de instrução mais eficaz e como o candidato lida com situações em que precisa de ajuda.

### Execução de tarefas e ritmo de trabalho

- "Há algo que possa te ajudar a realizar melhor suas tarefas? Como podemos ajudá-lo a melhorar sua produtividade?"
- "Você prefere realizar suas tarefas de forma mais devagar e detalhada ou consegue manter um ritmo acelerado?"
- "Você se sente mais confortável realizando uma tarefa de cada vez ou consegue lidar com várias tarefas ao mesmo tempo?"
- "Quando você está aprendendo algo novo, como gosta de ser orientado? Prefere instruções detalhadas ou exemplos práticos?"

**Objetivo:** Compreender o estilo de aprendizado, como o candidato lida com tarefas simultâneas, seu ritmo de trabalho e como adaptar o ambiente para melhorar sua produtividade.

### Independência no trabalho

- "Você se sente confortável trabalhando sozinho ou precisa de alguém para orientá-lo ao longo do dia?"
- "Se houver uma mudança na sua função ou nas suas tarefas, como você prefere ser informado e treinado?"

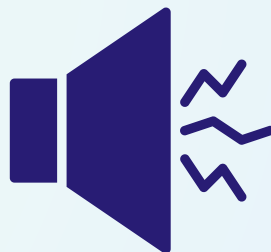
**Objetivo:** Avaliar o nível de independência e o tipo de suporte necessário no dia a dia.

### Interesse e motivação

- "Qual tipo de trabalho você mais gosta de fazer? O que te motiva a se empenhar em suas tarefas?"
- "Como você gostaria de receber o retorno sobre o seu trabalho?"

**Objetivo:** Entender o que motiva o candidato e como ele responde à devolutiva, garantindo uma experiência de trabalho mais satisfatória.

# Gatilhos que podem gerar desconfortos no ambiente de trabalho



Pessoas com TEA e/ou DI podem ser particularmente sensíveis a certos aspectos do ambiente de trabalho que podem agir como gatilhos, levando a desconforto, ansiedade ou crises. Como já dito, cada pessoa é única, e os gatilhos podem variar. A seguir, estão alguns exemplos de gatilhos comuns que podem desencadear desconfortos no ambiente de trabalho e podem ser prevenidos:

## **Carga Sensorial**

Pessoas com TEA podem apresentar variações na forma como o cérebro processa estímulos sensoriais. Isso pode ocorrer de duas maneiras: hipossensibilidade (sensibilidade reduzida) e hipersensibilidade (sensibilidade aumentada).

## **Hipossensibilidade**

Pessoas com hipossensibilidade apresentam uma resposta reduzida aos estímulos sensoriais. Isso pode fazer com que busquem mais estimulação para compensar a falta de percepção ou intensidade dos estímulos, o que pode gerar comportamentos repetitivos ou distração. As principais dificuldades incluem:

- Dificuldade em perceber estímulos táteis ou de dor: Podem não notar roupas desconfortáveis ou ferimentos menores.
- Baixa percepção de ruídos ou movimentação: Podem precisar de mais estímulos auditivos ou visuais para se manterem focados.
- Busca constante por estímulos sensoriais: Movimentos repetitivos (balançar, girar objetos) podem ser uma forma de autoestimulação.

## Hipersensibilidade

Pessoas com hipersensibilidade podem reagir de maneira intensa a estímulos que, para a maioria das pessoas, são comuns ou inofensivos. Isso pode incluir:

- Ruídos altos e constantes: Sons como telefones tocando, máquinas funcionando ou conversas em voz alta podem ser extremamente desconfortáveis.
- Luzes fortes ou piscando: Iluminação fluorescente ou luzes muito brilhantes podem ser desagradáveis e causar estresse.
- Cheiros intensos: Odor de produtos de limpeza, perfumes ou alimentos pode ser um gatilho sensorial.
- Texturas desconfortáveis: Materiais de roupa, uniforme, ou mobília que causem incômodo podem atrapalhar a concentração.





### **Mudanças repentinas na rotina**

Pessoas com TEA e/ou DI podem se beneficiar de uma rotina estruturada e previsível. Mudanças inesperadas no ambiente de trabalho podem gerar desconforto ou até mesmo ansiedade, como:

- Alterações de horário de trabalho sem aviso prévio.
- Mudanças no local de trabalho ou troca de funções de última hora.
- Interrupções frequentes em suas atividades ou tarefas programadas.

### **Ambiguidade nas Instruções**

A comunicação direta e clara é fundamental. Instruções vagas, indiretas ou ambiguidades podem ser gatilhos, pois podem gerar frustração e confusão. Exemplos incluem:

- Instruções pouco claras ou falta de detalhes específicos sobre como realizar uma tarefa.
- Mudança frequente das expectativas ou prioridades sem explicações adequadas.

## **Interações sociais exigentes**

A interação social pode ser desafiadora para algumas pessoas com TEA, especialmente em ambientes de trabalho que exigem colaboração constante ou em situações sociais intensas, como:

- Reuniões frequentes ou eventos sociais corporativos, que podem ser sobrecarregantes.
- Ambientes colaborativos abertos, onde interações constantes são esperadas.
- Conversas informais e interrupções sociais durante o trabalho, que podem prejudicar o foco.

## **Sobrecarga de tarefas**

Ambientes de trabalho que exigem multitarefas ou demandam várias atividades simultâneas podem ser difíceis para pessoas com TEA e/ou DI, que muitas vezes têm um estilo de trabalho focado e detalhista. Situações que podem ser gatilhos incluem:

- Excesso de tarefas simultâneas sem tempo adequado para finalizar uma antes de começar outra.
- Prazos apertados ou pressões excessivas para entregar resultados rapidamente.

## **Falta de pausas ou espaços tranquilos**

Ambientes sem espaço para relaxamento ou pausas apropriadas podem ser desgastantes para pessoas com TEA. Isso pode se manifestar em:

- Falta de um espaço calmo ou privado para recarregar as energias quando necessário.
- Pausas insuficientes para permitir que a pessoa reorganize seus pensamentos e reduza o estresse.



### **Ambientes com muito estímulo visual**

Ambientes de trabalho visualmente caóticos ou desorganizados podem ser perturbadores. Isso pode incluir:

- Excesso de informações visuais como pôsteres, notificações ou monitores com múltiplos dados.
- Espaços desorganizados ou com muitas distrações visuais, que dificultam o foco.

### **Devolutivas e críticas mal comunicadas**

Pessoas com TEA e/ou DI podem ter dificuldade em interpretar o tom ou as nuances da comunicação verbal e não verbal. Críticas ou devolutivas mal explicadas ou transmitidas de forma agressiva podem desencadear estresse. É importante:

- Dar retornos de forma direta e respeitosa.
- Evitar sarcasmo ou críticas vagas.

# Dicas práticas para uma inclusão eficaz no ambiente de trabalho

Para ajudar a prevenir a sobrecarga ou o desconforto, algumas práticas podem ser adotadas:

## **Conheça o profissional**

- Avalie os interesses, habilidades e necessidades individuais do candidato, dialogando abertamente para verificar se os interesses de ambas as partes podem se alinhar e compreender como adaptar o ambiente de trabalho para viabilizar a parceria.
- Foque nas capacidades e não nas limitações, pois o sucesso da inclusão depende do entendimento dos pontos fortes do profissional.

## **Preparo e treinamento da equipe**

A inclusão eficaz também exige que a equipe esteja preparada para receber o novo profissional.

- Ofereça treinamentos para aumentar a conscientização sobre as necessidades específicas do profissional, como adaptações no modo de comunicação e compreensão das suas habilidades.
- Garanta que os colegas de trabalho estejam cientes das práticas inclusivas, promovendo uma cultura de respeito e apoio mútuo.



## **Comunicação clara e direta**

- Use uma linguagem simples e objetiva, principalmente para fornecer instruções, expectativas e devolutivas: fale de maneira clara, sem excesso de detalhes ou instruções confusas.
- Adapte a comunicação visual: checklists e instruções visuais podem ser grandes aliados para ajudar na compreensão das tarefas diárias.
- Estabeleça rotinas: profissionais com TEA e/ou DI podem se sentir mais confortáveis com tarefas previsíveis e rotineiras.

## **Ambiente de trabalho acessível e sem gatilhos**

- Entenda a necessidade sensorial do profissional, aumentando ou evitando sobrecarregar o ambiente de trabalho com estímulos sensoriais excessivos, como luzes, sons, cheiros e texturas, conforme necessário.
- Crie um ambiente calmo e acolhedor, com recursos sensoriais disponível, proporcionando espaços tranquilos que ajudem a regular as cargas sensoriais do profissional.
- Ofereça pausas regulares em um ambiente calmo, especialmente para aqueles que podem se sentir sobrecarregados após longos períodos de trabalho.

## **Etapas claras de trabalho**

- Divida tarefas grandes em pequenos passos e defina metas claras e mensuráveis.
- Ofereça rotinas claras e estáveis com planejamento antecipado de mudanças.
- Estabeleça pontos de checagem regulares, pois acompanhar o progresso com devolutiva constante é fundamental para o sucesso no aprendizado das funções.

A compreensão e a adaptação a esses possíveis gatilhos podem melhorar significativamente o bem-estar e o desempenho de profissionais com TEA e/ou DI no ambiente de trabalho, promovendo uma inclusão eficaz e respeitosa.

# Por que incluir pessoas com TEA e DI no mercado de trabalho?

## **Diversidade e inovação**

Incluir pessoas com TEA e/ou DI traz novas perspectivas e formas de trabalhar que podem impulsionar a inovação dentro da sua empresa.

## **Responsabilidade social e marca**

Empresas que investem em inclusão se destacam positivamente no mercado, ganhando reconhecimento por seu compromisso com a diversidade e a responsabilidade social.

## **Benefícios para o ambiente de trabalho**

Profissionais com TEA e/ou DI contribuem com lealdade, foco e habilidades específicas. Eles podem ajudar a melhorar processos e aumentar a eficiência em determinadas áreas.

# Conclusão

A inclusão é uma oportunidade para sua empresa crescer de forma ética, responsável e inovadora.

Ao contratar pessoas com TEA e/ou DI, você estará investindo em um mercado de trabalho mais justo, diverso e produtivo.

Sua empresa pode se destacar por valorizar as diferenças e criar um ambiente onde todos possam prosperar.

# TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA) E DEFICIÊNCIA INTELECTUAL (DI) *No Mercado de Trabalho*

CAMILA CITRON



[www.coexistir.com.br](http://www.coexistir.com.br)



[www.institutointeragirbr.com.br](http://www.institutointeragirbr.com.br)