

Ánalyse Da Inclusão Dos Colaboradores Com Transtorno Do Espectro Do Autismo E Síndrome De Down Em Eventos Corporativos

João Guilherme Zanetti Loureiro¹, Virgínia do Socorro Motta Aguiar², Pavlova Christinne Cavalcanti Lima³, Cícero Romão Batista Pereira⁴, Virgínia Tomaz Machado⁵, Érica Louise de Souza Fernandes Bezerra⁶, Ana Augusta da Silva Campos⁷, Ícaro Ramalho Dionísio⁸, Marcelo de Oliveira Feitosa⁹, Michael Douglas Sousa Leite¹⁰

¹(Universidade Presbiteriana Mackenzie - UPM))

²(Universidade Presbiteriana Mackenzie - UPM))

³(Centro Universitário Santa Maria - UNIFSM)

⁴(Centro Universitário Santa Maria - UNIFSM)

⁵(Centro Universitário Santa Maria - UNIFSM)

⁶(Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN)

⁷(Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN)

⁸(Centro Universitário Santa Maria - UNIFSM)

⁹(Centro Universitário Santa Maria - UNIFSM)

¹⁰(Universidade Federal de Campina Grande - UFCG)

Abstract:

Este estudo analisou a inclusão de profissionais com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e Síndrome de Down em eventos corporativos, com foco específico na atuação de fotógrafos. O objetivo principal foi verificar a percepção dessa inclusão por parte das empresas e compreender como essa prática impactou a cultura organizacional e o desenvolvimento pessoal dos colaboradores. A metodologia adotada foi qualitativa, descritiva e exploratória, com coleta de dados realizada por meio de questionários aplicados a colaboradores e clientes de organizações. Utilizou-se uma escala Likert para mensurar as percepções dos respondentes. Os resultados indicaram uma percepção amplamente positiva em relação à inclusão, destacando-se que a maioria dos participantes concorda que essa prática vai além do cumprimento legal, gerando benefícios como diversidade, inovação, fortalecimento da marca e bem-estar organizacional. No entanto, também foi constatada uma percepção moderada sobre os avanços efetivos na inclusão, sugerindo que muitas ações ainda são incipientes ou pouco visíveis. A matriz de correlação evidenciou relações significativas entre a valorização das habilidades únicas e a promoção de ambientes inovadores e saudáveis. Conclui-se que a inclusão de profissionais com TEA e Síndrome de Down em eventos corporativos é benéfica tanto para os indivíduos quanto para as organizações, contribuindo para uma cultura mais diversa, humana e estratégica. Contudo, a pesquisa também revelou a necessidade de ações mais estruturadas e contínuas para ampliar a efetividade e a visibilidade dessas iniciativas no ambiente empresarial.

Keywords: *Inclusão social; Diversidade no trabalho; Responsabilidade corporativa; Engajamento organizacional; Valorização das habilidades individuais.*

Date of Submission: 24-06-2025

Date of Acceptance: 04-07-2025

I. Introduction

Desejando conferir visibilidade e valorização às habilidades e competências, antes de se considerar as limitações das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) ou Síndrome de Down, o presente trabalho tem como propósito analisar os efeitos da inclusão desses profissionais em eventos corporativos, bem como os impactos em seu desenvolvimento pessoal, profissional, vida social e na cultura da organização contratante.

A inclusão de profissionais com TEA e Síndrome de Down em eventos corporativos representa uma prática emergente que reconhece e valoriza as potencialidades desses indivíduos, ultrapassando os estigmas

associados às suas limitações. Neste estudo, o foco recai sobre a atuação de fotógrafos com deficiência nesses eventos, uma prática adotada por algumas empresas nos últimos anos.

Organizações conscientes da importância da inclusão e da diversidade têm, cada vez mais, incorporado a contratação de profissionais com deficiência em suas rotinas. Essa iniciativa não apenas proporciona oportunidades significativas de crescimento e realização pessoal a esses profissionais, mas também enriquece o ambiente de trabalho com perspectivas únicas, contribuindo para a quebra de estereótipos e o fortalecimento da autoestima dos envolvidos.

O tema proposto revela-se atual e de grande relevância, considerando seu papel crucial na promoção da igualdade de oportunidades e na construção de uma sociedade mais inclusiva e acolhedora, capaz de reconhecer habilidades e potenciais singulares, sem restringir-se às limitações. Além disso, a valorização da diversidade e da inclusão tem ganhado destaque crescente. Empresas que se posicionam a favor dessas causas e implementam medidas concretas para promovê-las tendem a ser melhor acolhidas por seus colaboradores e consumidores. Assim, observa-se um aumento na inserção de pessoas com deficiência e outras minorias no mercado de trabalho.

No contexto da Engenharia de Produção, onde a gestão eficiente de recursos humanos é essencial, a inclusão de profissionais com características e habilidades singulares pode contribuir de forma significativa para o sucesso operacional e o fortalecimento da cultura organizacional. Ainda assim, existem lacunas no conhecimento científico sobre os efeitos específicos dessa inclusão. Diante disso, a presente pesquisa propõe a seguinte pergunta: como a inclusão de profissionais com deficiência em eventos corporativos impacta o desenvolvimento profissional e pessoal desses indivíduos, bem como a cultura organizacional e os demais colaboradores?

O objetivo geral deste estudo é analisar a percepção da inclusão de fotógrafos com TEA e Síndrome de Down em eventos corporativos. Os objetivos específicos consistem em: verificar a percepção dos colaboradores acerca das práticas organizacionais de inclusão e diversidade; avaliar os benefícios para as empresas que adotam tais práticas; e propor boas práticas de inclusão que potencializem resultados positivos para todas as partes envolvidas.

A justificativa para esta pesquisa reside na necessidade de apresentar evidências concretas sobre os benefícios e oportunidades decorrentes da inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho. Busca-se, com isso, contribuir com empresas de diferentes segmentos e com a sociedade em geral, propondo soluções que favoreçam uma cultura organizacional mais inclusiva.

Promover essa prática não apenas desafia estereótipos e preconceitos, mas também impacta positivamente a cultura organizacional, fomentando ambientes de trabalho mais humanos, inovadores e diversificados.

Ao investigar os efeitos da inserção desses jovens no ambiente profissional, o presente trabalho pretende colaborar com a mudança de paradigmas, ao ressaltar que a inclusão deve ser entendida não apenas como um imperativo ético e social, mas também como uma estratégia empresarial vantajosa, uma vez que culturas organizacionais inclusivas tendem a promover maior engajamento entre os colaboradores e a gerar melhores resultados.

II. Literature Review

A revisão da literatura adotada neste estudo apresenta uma abordagem sistemática voltada à análise da inclusão profissional de jovens com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e Síndrome de Down, considerando seus impactos tanto para os profissionais quanto para as organizações contratantes. A inclusão é compreendida como o processo de garantir que todas as pessoas tenham igualdade de oportunidades, acesso e participação plena em diferentes contextos da vida, por meio da remoção de barreiras físicas, sociais e atitudinais que dificultam o exercício de seus direitos. Segundo Jackson e Joshi (2011), empresas que adotam políticas inclusivas e demonstram compromisso com a diversidade tendem a atrair e reter talentos, além de fortalecer sua imagem diante da sociedade. Essa perspectiva é ampliada por Freire (2008), que entende a inclusão como um direito fundamental, um convite à reinterpretação da diferença e da diversidade, uma exigência de reestruturação do sistema educacional e, sobretudo, como um instrumento de transformação social.

Ryan e Deci (2000) destacam que ambientes organizacionais inclusivos devem considerar as necessidades psicológicas fundamentais dos trabalhadores, como autonomia, competência e relacionamento interpessoal, promovendo contextos que estimulem a autorrealização e a motivação intrínseca. Em consonância, Shore et al. (2011) demonstram que ambientes de trabalho inclusivos elevam o engajamento, a qualidade de vida e o comprometimento organizacional dos colaboradores. Dessa forma, a adoção de políticas inclusivas beneficia não apenas os profissionais com deficiência, mas também fortalece o ambiente organizacional como um todo, promovendo um espaço mais saudável e produtivo.

No contexto empresarial, Silva (2018) ressalta que o mercado tem valorizado positivamente o apoio a iniciativas voltadas à diversidade. Empresas que apoiam essas práticas tendem a aumentar sua visibilidade e obter maior reconhecimento social. Entretanto, como apontam Wood Jr. (1995) e Bernar et al. (2021), o processo de

inclusão no ambiente corporativo ainda enfrenta desafios, pois muitas vezes busca-se um perfil idealizado de colaborador, o que dificulta a efetiva valorização da diversidade. É necessário, portanto, adaptar os processos seletivos para contemplar as individualidades, antecipando e respeitando as necessidades específicas dos candidatos. Contudo, a implementação dessas práticas ainda encontra barreiras, como o ceticismo dos colaboradores, atitudes preconceituosas e a resistência à mudança de rotinas administrativas (SILVA, 2018). Após o processo de contratação, o desafio seguinte é a retenção desses profissionais, o que exige investimentos em estratégias de comunicação, integração e reconhecimento, como reforça Bernar et al. (2021). A ausência de preparo organizacional pode resultar em atitudes segregacionistas e desvalorização das habilidades desses profissionais, comprometendo sua permanência e desenvolvimento nas empresas.

A inclusão deve ser entendida como estratégia que promove justiça social, equidade e, simultaneamente, inovação, criatividade e desempenho organizacional. Cox e Blake (1991) defendem que equipes diversas, compostas por indivíduos com diferentes origens e experiências, são capazes de propor soluções mais eficazes e criativas, contribuindo de maneira significativa para a competitividade das empresas.

Nesse processo, a cultura organizacional exerce papel fundamental. A liderança, especialmente na área da Engenharia de Produção, é um fator determinante na formação de culturas empresariais voltadas à inclusão. Carvalho et al. (2007) destacam que o engenheiro de produção precisa compreender a estruturação de sistemas que integram pessoas, equipamentos, materiais e informações, sendo essencial a consideração das inter-relações entre esses elementos. Segundo Zavareze (2008), o interesse por cultura organizacional cresceu significativamente desde a década de 1980, ao se perceber que sua compreensão permite a atuação mais estratégica dentro das organizações. Bressan (2004) e Bergue (2010) ressaltam que a mudança organizacional está intimamente relacionada à forma como os indivíduos interagem e constroem coletivamente o ambiente de trabalho, o que implica transformar não apenas os processos, mas também as mentalidades.

Wood Jr. (1995) aponta que lidar com mudanças organizacionais exige sensibilidade crítica e abertura ao novo — habilidades que são inerentes à atuação do engenheiro de produção, cujo papel vai além da simples gestão de processos. Essa perspectiva se reforça com a ideia de que a cultura organizacional inclusiva não apenas promove a igualdade, mas também contribui para a eficiência operacional, a inovação e o bem-estar dos colaboradores. Assim, a atuação estratégica do engenheiro de produção pode ser um diferencial para que as empresas incorporem efetivamente a inclusão em sua cultura.

No que se refere às especificidades dos profissionais com TEA e Síndrome de Down, é necessário compreender suas particularidades e potencialidades. De acordo com a Associação Nacional para Inclusão das Pessoas Autistas (2023), o TEA é um distúrbio do neurodesenvolvimento que afeta a comunicação, a interação social e o comportamento, sendo importante reconhecer que cada pessoa autista possui talentos e interesses únicos. O Movimento Down (2023) explica que a Síndrome de Down é causada pela trissomia do cromossomo 21 e que, embora as pessoas com a síndrome compartilhem características genéticas, possuem traços e habilidades individuais. A própria Associação Nacional para Inclusão das Pessoas Autistas (2023) relata que a participação ativa desses indivíduos no ambiente corporativo pode gerar impactos positivos significativos na inovação, nos processos de gestão e na reputação empresarial.

Entretanto, ainda persistem estereótipos e mitos que dificultam a plena integração desses profissionais, conforme destaca Saad (2003). Apesar disso, observa-se um progresso nas políticas de contratação inclusiva, com programas voltados à inserção de pessoas com deficiência, incluindo adaptações nos processos e suporte ao desenvolvimento de habilidades. Um estudo de Carter et al. (2014) demonstrou que a inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho promove melhorias no desenvolvimento social, comportamental e acadêmico, reforçando a necessidade de políticas públicas e iniciativas empresariais nesse sentido. Contudo, Leite e Lorentz (2012) alertam que a inclusão não pode se restringir ao cumprimento legal; ela deve ser pautada na valorização real das potencialidades dos indivíduos, e não em ações meramente simbólicas ou obrigatórias.

Do ponto de vista das interações sociais, é importante considerar que o autismo é um espectro com diferentes níveis de sociabilidade, como observam Mitchell e O’Keefe (2008 apud AGRIPINO-RAMOS & SALOMÃO, 2014). Enquanto indivíduos com autismo podem apresentar dificuldades nas relações sociais, pessoas com Síndrome de Down costumam ser descritas como afetuosas e sociáveis, embora essas características também variem individualmente. Assim, torna-se evidente que, respeitadas as particularidades de cada profissional, é possível que eles desempenhem suas funções com eficiência e contribuam significativamente para o desempenho da equipe, desde que haja comunicação clara e atribuições compatíveis com suas habilidades.

Nesse cenário, os eventos corporativos surgem como espaços privilegiados para promover a inclusão e reforçar a cultura organizacional. Conforme Kavaratzis e Hatch (2013), esses eventos são ferramentas estratégicas para construir a imagem institucional e fortalecer os laços com os públicos de interesse. Drucker (2006) aponta que eventos como workshops e palestras possibilitam o desenvolvimento contínuo dos profissionais, sendo também oportunidades para aprimorar habilidades técnicas e interpessoais. Ferrazzi (2005) enfatiza a importância do networking promovido por esses eventos, que facilita o estabelecimento de parcerias e o crescimento profissional. Além disso, tais atividades oferecem uma vivência concreta da cultura organizacional, permitindo

que os stakeholders conheçam, na prática, os valores e posicionamentos da empresa. O'Toole (2002) destaca que o sucesso na organização de eventos corporativos depende de um planejamento cuidadoso, com avaliação posterior e a habilidade de lidar com imprevistos, sempre mantendo o foco em resultados e padrões de qualidade. Assim, os eventos corporativos não apenas contribuem para o desenvolvimento organizacional, mas também se configuram como ambientes propícios à efetivação de práticas inclusivas, fortalecendo o engajamento, a diversidade e a responsabilidade social empresarial.

III. Materials and Methods

Para compreender o impacto da inclusão de fotógrafos autistas e com Síndrome de Down em eventos corporativos, realizou-se uma pesquisa com abordagem qualitativa, descritiva e exploratória.

A população foi composta por colaboradores e clientes de empresas, bem como por fotógrafos autistas e com Síndrome de Down atuantes em eventos corporativos. A amostra, definida por acessibilidade, contou com 103 respondentes.

Para a realização da pesquisa de campo, foram utilizadas plataformas digitais, como o Google Forms, além de recursos tecnológicos para a transcrição e posterior análise dos dados.

Todos os aspectos éticos foram considerados ao longo do processo investigativo, com o objetivo de garantir a privacidade e o anonimato dos participantes, bem como obter o consentimento informado para sua participação no estudo. A pesquisa foi conduzida de maneira imparcial e ética, visando contribuir para o avanço do conhecimento científico e para a promoção de práticas inclusivas.

O questionário foi elaborado com base nos temas abordados na revisão de literatura e nos objetivos do estudo. Composto por 19 questões, o instrumento foi organizado em afirmações planejadas em torno dos seguintes eixos temáticos: inclusão nas empresas, eventos corporativos, cultura organizacional, e atuação de profissionais com TEA e Síndrome de Down, garantindo, assim, rigor e precisão nos resultados.

As questões foram inseridas no Google Forms e apresentadas em escala Likert de 1 a 5, sendo: 1 – “Discordo totalmente”, 2 – “Discordo parcialmente”, 3 – “Não concordo nem discordo”, 4 – “Concordo parcialmente” e 5 – “Concordo totalmente”.

Após a coleta, as respostas foram exportadas para o Microsoft Excel, onde foram elaborados gráficos para análise dos resultados. A interpretação dos gráficos possibilitou a formulação de conclusões a partir das afirmações propostas. Além disso, utilizou-se a moda como recurso estatístico, com o intuito de identificar as respostas mais frequentes na escala Likert para cada questão, permitindo uma análise mais precisa.

Por fim, foi aplicada uma matriz de correlação para investigar possíveis relações entre as questões, possibilitando visualizar como afirmações sobre diferentes temas se interrelacionavam.

IV. Results

A pesquisa teve um total de 103 respondentes, sendo 103 instrumentos válidos. Para a análise de resultados foram incluídos todos os participantes que responderam. A tabela 1 apresenta a distribuição demográfica dos respondentes.

Tabela 1 - Perfil demográfico da pesquisa

Perfil Demográfico da pesquisa		
Sexo	Feminino	56,6%
	Masculino	43,4%
Idade	18 a 24 anos	1,9%
	25 a 34 anos	18,9%
	35 a 44 anos	17,0%
	45 a 54 anos	15,1%
	55 anos ou mais	47,2%
Escolaridade	Doutorado	11,3%
	Ensino Médio	3,8%
	Especialização	34,0%
	Graduação	37,7%
	Mestrado	11,3%
Área de atuação	Pós Doutorado	1,9%
	Ciências Biológicas e da Saúde	9,4%
	Ciências Exatas e Engenharias	24,5%
	Ciências Humanas e Sociais Aplicadas	49,1%
	Nenhuma	1,9%
Atualmente você exerce função de liderança?	Outra	15,1%
	Não ocupo cargo de liderança	45,3%
	Ocupo cargo de liderança	54,7%

Fonte: Autor (2024).

A tabela 1 evidencia que o gênero feminino é ligeiramente maior na pesquisa, com 56,6%, e o gênero masculino 43,4%.

Quanto a classificação por idade, a maioria dos respondentes correspondem a 55 anos ou mais, com 47,2%. Já o restante está bem distribuído entre as faixas etárias de 25 a 34 anos (18,9%), 35 a 44 anos (17%) e 45 a 54 anos (15,1%). Podemos concluir que a população tem idade mais avançada e possui experiência.

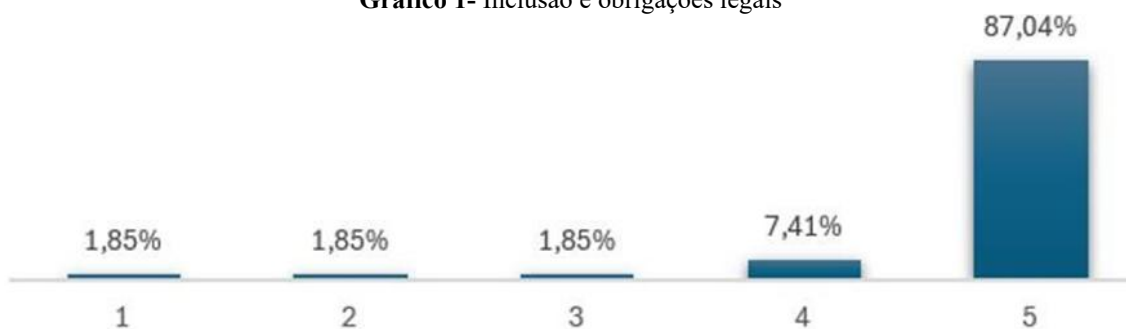
Quanto a classificação por escolaridade, grande parcela possui Graduação (37,7%) e Especialização (34%). Destaca-se também Mestrado (11,3%) e Doutorado (11,3%).

Quanto a classificação por área de atuação, foi observado que Ciências Humanas e Sociais Aplicadas representa quase metade da população com 49%, tendo grande impacto na pesquisa. Ciências Exatas e Engenharias possuem 24,5%, Outras áreas 15,1% e Ciências Biológicas e da Saúde 9,4%.

Quanto ao cargo de liderança, foi observado que 54,7% atuam como líderes em suas organizações, e 45,3% são liderados. Podemos concluir que a amostra está bem representada com ambos.

Posteriormente, foram realizadas as análises das respostas de todas as afirmações da pesquisa, conforme gráfico 1.

Gráfico 1- Inclusão e obrigações legais

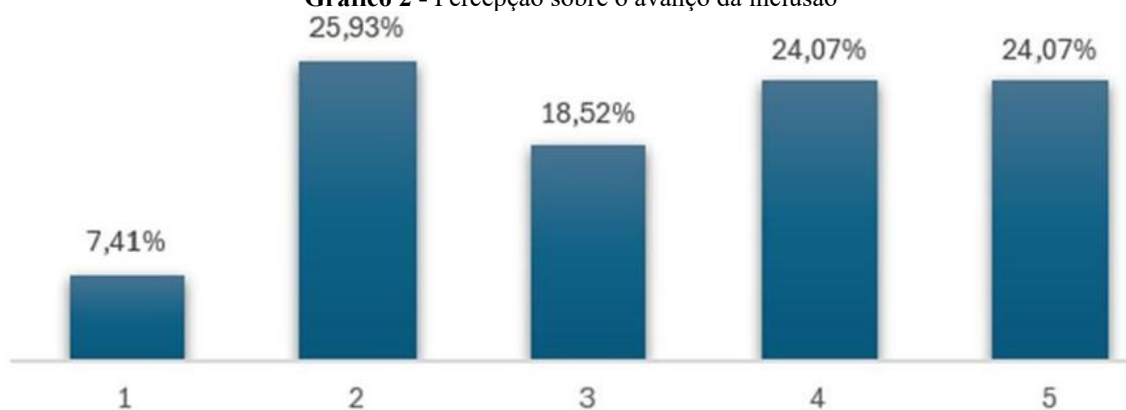


Fonte: Autor (2024).

A maioria dos respondentes concorda que a inclusão não deve ser feita apenas para cumprir obrigações na lei, com uma tendência forte para as opções 5 (87,047%) na escala de concordância.

Leite & Lorentz (2012) afirmam que a inclusão é contratada apenas para adequar a empresa à legislação, não considerando nem avaliando suas potencialidades, não corresponde a uma ação inclusiva.

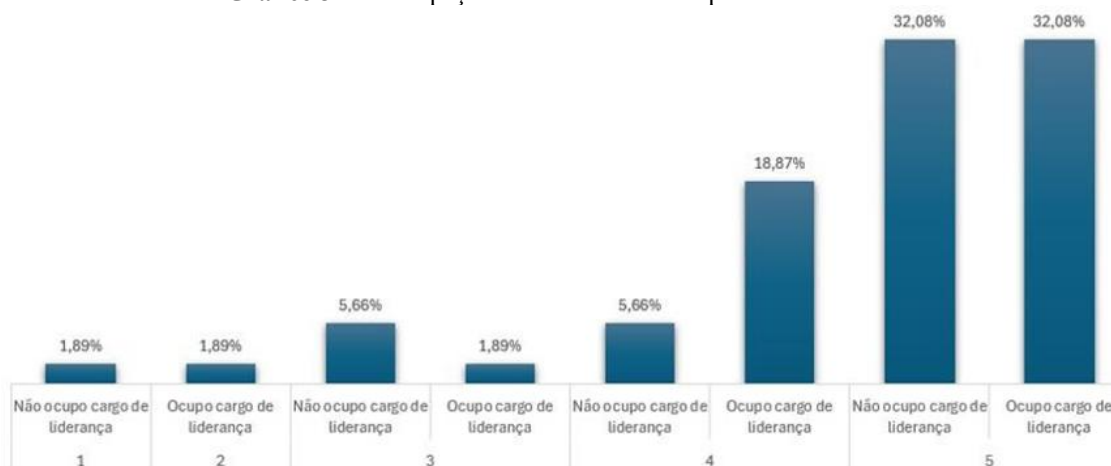
Gráfico 2 - Percepção sobre o avanço da inclusão



Fonte: Autor (2024).

O gráfico 2 demonstra, 18,52% dos respondentes apontaram 3, e 33,34% das respostas são 2 ou 1, indicando que mais da metade dos colaboradores encontram dificuldades em perceber os avanços na inclusão de pessoas autistas e com Síndrome de Down, bem como a implementação de programas de contratação adaptados. As respostas nas opções 4 e 5 totalizam 48,14%, e refletem uma percepção positiva desse progresso. No entanto, é crucial intensificar os esforços e investir mais em políticas inclusivas para esses profissionais, pois há uma parcela significativa que ainda não vêem progresso significativo. Este dado sugere que, apesar dos avanços reconhecidos por uma maioria, há uma necessidade contínua de melhoria das iniciativas inclusivas.

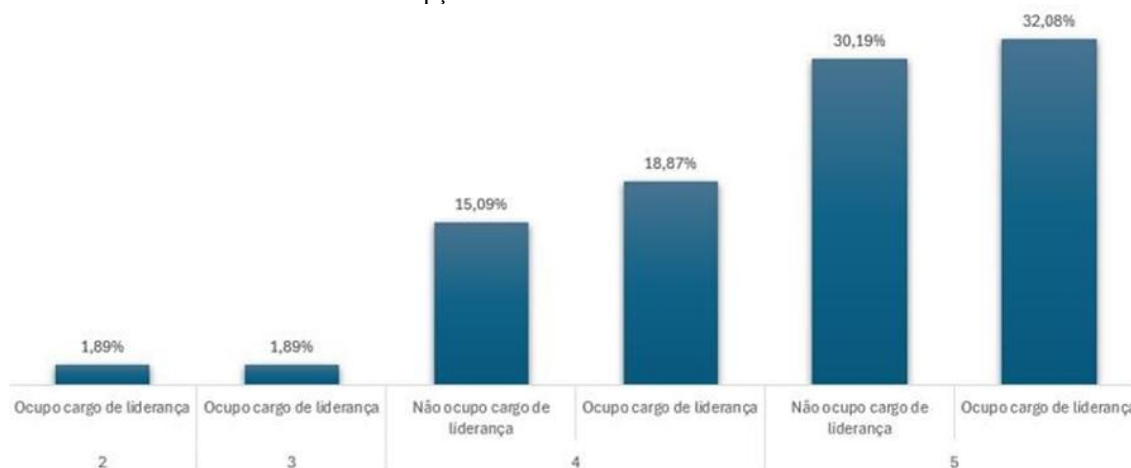
Gráfico 3 – Participação de colaboradores especiais em eventos



Fonte: Autor (2024).

Os colaboradores concordam que a inclusão de pessoas com TEA e Síndrome de Down em eventos corporativos pode gerar benefícios para o comportamento organizacional. A alta frequência nas respostas 4 e 5 reforça essa percepção positiva. Os líderes tem uma percepção ligeiramente acima, como evidenciado nas respostas 4.

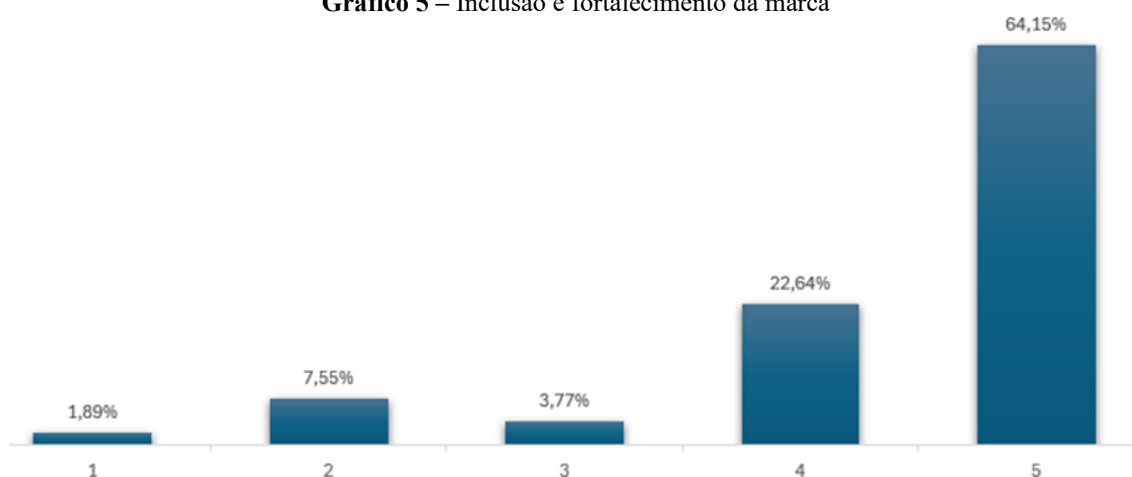
Gráfico 4 – Percepção dos colaboradores e ambiente de trabalho



Fonte: Autor (2024).

O gráfico 4 demonstra que líderes também concordam que a percepção dos colaboradores sobre as práticas da organização como inclusão e diversidade pode gerar benefícios ou malefícios para o ambiente de trabalho. A grande concentração nas respostas nas opções 4 e 5, refletem uma compreensão dos profissionais que ocupam cargo de liderança.

Gráfico 5 – Inclusão e fortalecimento da marca



Fonte: Autor (2024).

Os respondentes concordam que a inclusão contribui para a construção de uma imagem positiva e confiável da empresa. A prevalência das respostas nas opções 4 e 5 indica uma percepção positiva dessa contribuição. Cabe destacar que aproximadamente 13,21% responderam 3 ou menos, sendo não relevante essa inclusão para a fidelização de clientes e posicionamento da marca.

Tabela 2 – Moda das questões

Modas	
Escala Likert	Questões
5	6;7;8;9;10;11;12;13;14; 15;16;17;18;19;20
4	2;3;4;5
3	0
2	9
1	0

Fonte: Autor (2024).

A maioria das questões recebeu a nota 5 na escala Likert (Concordo Totalmente), indicando que a maior parte dos respondentes concorda plenamente com as afirmações e possui percepções favoráveis à inclusão no ambiente profissional.

As questões 2, 3, 4 e 5, que tratavam da participação em eventos corporativos e de como esses eventos auxiliam na cultura organizacional, fortalecem os laços com stakeholders e permitem vivenciar a cultura da empresa, obtiveram a moda 4 na escala Likert (Concordo Parcialmente). Isso sugere que, embora os eventos corporativos sejam vistos como úteis, essa opinião não é unânime entre os respondentes, indicando que tais eventos devem ser explorados de maneira estratégica.

A questão 9, relacionada à percepção dos avanços na inclusão de profissionais com TEA e Síndrome de Down, recebeu a nota 2 na escala Likert (Discordo Parcialmente). Apesar de os líderes organizacionais demonstrarem uma compreensão significativa dos benefícios que a inclusão pode trazer para a empresa, conforme evidenciado pelas afirmações que obtiveram nota 5, a maioria dos respondentes não percebe grandes avanços na prática da inclusão desses profissionais. Portanto, conclui-se que esses líderes não estão utilizando a inclusão como uma estratégia efetiva.

Em conclusão, esses resultados indicam uma percepção amplamente positiva em relação à inclusão no ambiente profissional, com um forte consenso entre os respondentes. No entanto, a resposta variada em relação aos eventos corporativos, assim como a percepção dos avanços da inclusão, destaca a necessidade de uma abordagem mais cuidadosa e estratégica ao planejar tais atividades, a fim de maximizar seus benefícios e garantir que atendam às expectativas e necessidades de todos os participantes.

Para complementar a análise, foi realizado um estudo de correlação com as 20 questões.

Figura 1 – Matriz de correlação

Afirmações	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1,00																			
2	0,38	1,00																		
3	0,38	0,47	1,00																	
4	0,46	0,24	0,70	1,00																
5	0,13	0,00	0,38	0,49	1,00															
6	0,24	0,33	0,65	0,57	0,56	1,00														
7	0,31	0,65	0,68	0,40	0,28	0,62	1,00													
8	0,21	0,52	0,45	0,27	0,32	0,55	0,75	1,00												
9	0,26	0,24	0,59	0,45	0,50	0,60	0,50	0,45	1,00											
10	0,06	0,55	0,54	0,47	0,34	0,59	0,72	0,60	0,46	1,00										
11	0,35	0,57	0,68	0,43	0,19	0,50	0,72	0,60	0,42	0,71	1,00									
12	0,11	0,46	0,71	0,37	0,21	0,54	0,59	0,48	0,48	0,51	0,63	1,00								
13	0,44	0,17	0,31	0,31	0,51	0,44	0,37	0,40	0,42	0,22	0,30	0,13	1,00							
14	0,16	0,05	0,52	0,45	0,50	0,47	0,46	0,30	0,36	0,26	0,31	0,29	0,37	1,00						
15	0,46	0,51	0,64	0,45	0,23	0,58	0,62	0,42	0,45	0,41	0,58	0,52	0,35	0,52	1,00					
16	0,27	0,34	0,67	0,39	0,27	0,56	0,53	0,46	0,43	0,34	0,56	0,45	0,38	0,40	0,57	1,00				
17	0,28	0,62	0,54	0,35	0,35	0,53	0,61	0,63	0,34	0,60	0,65	0,55	0,31	0,26	0,47	0,59	1,00			
18	0,42	0,22	0,37	0,47	0,59	0,47	0,39	0,44	0,31	0,23	0,24	0,15	0,39	0,58	0,45	0,39	0,43	1,00		
19	0,44	0,11	0,48	0,63	0,47	0,58	0,37	0,35	0,36	0,22	0,30	0,32	0,41	0,58	0,56	0,41	0,28	0,74	1,00	
20	0,54	0,15	0,54	0,47	0,25	0,47	0,39	0,31	0,27	0,06	0,31	0,35	0,39	0,58	0,59	0,52	0,30	0,63	0,66	1,00

Fonte: Autor (2024).

A análise revelou uma correlação forte entre a afirmação 7 e a afirmação 8. A afirmação 7 trata da perspectiva de que a inclusão de profissionais com diferentes habilidades e perspectivas pode incentivar a inovação e a criatividade organizacional. Por outro lado, a afirmação 8 enfoca a importância de reconhecer e valorizar as habilidades únicas de profissionais com Síndrome de Down ou autismo. A correlação identificada sugere que a promoção da inclusão, com o reconhecimento das habilidades individuais, pode potencializar práticas inovadoras e criativas dentro das empresas.

Foi observada uma correlação significativa entre a afirmação 10 e a afirmação 11. A afirmação 10 discute a possibilidade da cultura organizacional inclusiva criar um ambiente onde todos os colaboradores se sintam valorizados e capazes de contribuir plenamente. A afirmação 11 aborda os benefícios de investir em políticas e práticas inclusivas para promover um ambiente de trabalho saudável e satisfatório, beneficiando tanto os colaboradores quanto a empresa como um todo. A forte correlação indicada sugere que uma cultura organizacional inclusiva não apenas promove a valorização dos colaboradores, mas também contribui positivamente para o ambiente e o desempenho organizacional.

A análise revelou uma correlação forte entre a afirmação 17 e a afirmação 8. A afirmação 17 enfatiza que a valorização da diversidade no ambiente de trabalho pode atrair talentos diversos e impulsionar o crescimento da empresa. Por sua vez, a afirmação 8 reitera a importância de reconhecer e valorizar as habilidades únicas de profissionais com Síndrome de Down ou autismo na promoção da inclusão. A correlação identificada sugere que o reconhecimento das habilidades únicas contribui diretamente para a valorização da diversidade, podendo impactar positivamente o crescimento e a sustentabilidade organizacional.

A correlação identificada sugere que o reconhecimento das habilidades únicas contribui diretamente para a valorização da diversidade, podendo impactar positivamente o crescimento e a sustentabilidade organizacional. Destaca um aspecto crucial da gestão de talento em um mundo cada vez mais globalizado e interconectado, a capacidade de atrair e reter uma força de trabalho diversificada se torna um diferencial competitivo. A valorização da diversidade não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia de negócios inteligente. Reconhecer e valorizar as habilidades únicas de indivíduos com Síndrome de Down ou autismo mostra os valores da organização e pode atrair profissionais talentosos que buscam um ambiente de trabalho inclusivo e inovador, contribuindo para a criação de uma cultura corporativa que favorece o crescimento e a sustentabilidade a longo prazo.

V. Conclusion

O presente trabalho abordou a inclusão de profissionais autistas e com Síndrome de Down em eventos corporativos. Os principais objetivos foram analisar a percepção dessa inclusão e avaliar os benefícios resultantes para os profissionais e as empresas envolvidas.

A pesquisa, realizada através de uma revisão de literatura e de um estudo de campo, revelou percepções positivas sobre a inclusão de fotógrafos com TEA e Síndrome de Down em eventos corporativos. Observou-se que a prática é capaz de promover um ambiente de trabalho mais diversificado e acolhedor, contribuindo significativamente para o bem-estar social e profissional dos envolvidos.

No entanto, algumas lacunas foram identificadas, como o alerta de que a inclusão não deve ser feita apenas para cumprir obrigações legais. É importante destacar uma parcela da pesquisa que não notou grandes avanços na inclusão, o que indica a necessidade de esforços contínuos para alcançar uma inclusão mais ampla e efetiva.

Para as empresas, a implementação de práticas inclusivas pode resultar em melhorias substanciais na cultura organizacional. Os colaboradores e seus líderes acreditam que a inclusão torna as empresas mais inovadoras e cria um ambiente de trabalho mais colaborativo e motivador. Além disso, há uma percepção de que a inclusão fortalece a imagem corporativa e aumenta a fidelização dos clientes, demonstrando que ações inclusivas podem trazer benefícios tangíveis para os negócios.

Quanto aos profissionais com TEA e Síndrome de Down, participar de eventos corporativos pode ser crucial para o desenvolvimento de suas habilidades sociais e profissionais. Os colaboradores têm a percepção que essa experiência pode promover uma maior autonomia e satisfação pessoal entre esses profissionais, indicando que a inclusão no mercado de trabalho pode ter um impacto profundamente positivo no desenvolvimento pessoal dos indivíduos. Esses resultados destacam a importância de continuar a explorar e implementar práticas inclusivas no ambiente corporativo.

As limitações no estudo devem ser reconhecidas. Em primeiro lugar, o tamanho da amostra, com 103 respondentes, pode não ser suficientemente representativo de todas as organizações e contextos. Além disso, há um potencial viés de seleção, uma vez que os participantes podem não representar a diversidade total da população-alvo, introduzindo vieses nos resultados. A principal limitação se dá pela escassez de literatura específica sobre a inclusão de profissionais com Transtorno do Espectro Autista (TEA) ou Síndrome de Down. Embora a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho seja um campo de estudo crescente, há uma quantidade limitada de pesquisas focadas na participação dessas populações em funções específicas, como a fotografia em eventos.

Reconhecer essas limitações é crucial para contextualizar os resultados e as conclusões do estudo, proporcionando uma base para futuras pesquisas que possam aprofundar e expandir os achados apresentados.

Sugere-se que futuramente pesquisas poderiam explorar a inclusão de pessoas com TEA e Síndrome de Down em outros setores além de eventos corporativos, para uma compreensão mais ampla dos benefícios e desafios da inclusão profissional. Além disso, estudos de longo prazo são necessários para avaliar os efeitos contínuos da inclusão profissional sobre os indivíduos e as organizações, incluindo a evolução das carreiras dos profissionais com TEA e Síndrome de Down e o desenvolvimento das políticas de inclusão nas empresas.

Essas direções futuras podem fornecer uma compreensão mais abrangente e detalhada sobre a importância e os benefícios da inclusão de pessoas no mercado de trabalho, contribuindo para a construção de ambientes corporativos mais inclusivos e diversos.

References

- [1]. AGRIPINO-RAMOS, C. S.; SALOMÃO, N. M. R. Autismo e Síndrome de Down: concepções de profissionais de diferentes áreas. *Psicologia em Estudo*, v. 19, p. 103-114, 2014.
- [2]. ASSOCIAÇÃO NACIONAL PARA INCLUSÃO DAS PESSOAS AUTISTAS. Inclusão no mundo do trabalho. 2023. Disponível em: <https://www.autistas.org.br/trabalho>. Acesso em: 30 jun. 2025.
- [3]. BERGUE, S. T. Cultura e mudança organizacional. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2010.
- [4]. BERNAR, B. V. et al. Gestão da diversidade nas organizações: os desafios para ser um líder inclusivo. *Inova+ Cadernos da Graduação da Faculdade da Indústria*, p. 127-150, 2021.
- [5]. BRESSAN, C. L. Mudança organizacional: uma visão gerencial. *Seminário de Gestão de Negócios*, v. 1, p. 1-14, 2004.
- [6]. CARTER, E. W.; AUSTIN, D.; TRAINOR, A. A. Predictors of postschool employment outcomes for young adults with severe disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, v. 25, n. 4, p. 220-229, 2014.
- [7]. CARVALHO, M. M.; FLEURY, A.; SANTOS, F. C. A. Introdução à Engenharia de Produção. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. (Coleção ABEPRO-Campus).
- [8]. COX, T. H.; BLAKE, S. Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. *The Executive*, v. 5, p. 45-56, 1991.
- [9]. DRUCKER, P. F. *The practice of management*. New York: HarperCollins, 2006.
- [10]. FERRAZZI, K. Never eat alone: and other secrets to success, one relationship at a time. New York: Crown Publishing Group, 2005.
- [11]. FREIRE, S. Um olhar sobre a inclusão. *Revista de Educação*, p. 5-20, 2008.
- [12]. JACKSON, S. E.; JOSHI, A. Diversity in work teams: research paradigms for a changing workplace. *American Psychological Association*, 2011.
- [13]. KAVARATZIS, M.; HATCH, M. J. *The dynamics of place brands: an identity-based approach to place brand management*. Springer, 2013.
- [14]. LEITE, P. V.; LORENTZ, C. N. Inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho. *Inclusão Social*, v. 5, n. 1, 2012. Disponível em: <https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1672>. Acesso em: 30 jun. 2025.
- [15]. MOVIMENTO DOWN. O que é. 2023. Disponível em: <https://www.movimentodown.org.br/sindrome-de-down/o-que-e/>. Acesso em: 30 jun. 2025.
- [16]. O'TOOLE, W. *Corporate event project management*. Hoboken: Wiley, 2002.

- [17]. RYAN, R. M.; DECI, E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, v. 55, n. 1, p. 68-78, 2000.
- [18]. SAAD, S. N. Preparando o caminho da inclusão: dissolvendo mitos e preconceitos em relação à pessoa com Síndrome de Down. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 2, n. 1, p. 57-78, 2003.
- [19]. SHORE, L. M. et al. Inclusion and diversity in work groups: a review and model for future research. *Journal of Management*, v. 37, n. 4, p. 1262-1289, 2011.
- [20]. SILVA, R. D. V. D. S. Diversidade nas empresas brasileiras: motivações e estratégias. 2018. Monografia (Graduação em Administração), Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.
- [21]. WOOD JR., T. Mudança organizacional: uma introdução ao tema. *Organizacional*, p. 20-21, 1995.
- [22]. ZAVAREZE, T. E. Cultura organizacional: uma revisão de literatura. *O portal dos psicólogos*, p. 1-7, 2008.