

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA
ESCOLA TÉCNICA DE CIDADE TIRADENTES – EXTENSÃO CEU
ALTO ALEGRE
Curso Técnico De Nível Médio em Recursos Humanos**

**Ana Queizia Silva Costa de Lima
Charliane da Silva Ferreira
Larissa Evangelista Nascimento
Tatiane Paola Lima
Tauani Carneiro Soares**

**DIVERSIDADE SOCIAL: A inclusão de autistas no mercado de
trabalho.**

**São Paulo
2020**

Ana Queizia Silva Costa de Lima
Charliane da Silva Ferreira
Larissa Evangelista Nascimento
Tatiane Paola Lima
Tauani Carneiro Soares

DIVERSIDADE SOCIAL: A inclusão de autistas no mercado de trabalho.

Trabalho de conclusão de curso apresentado como exigência parcial para obtenção do certificado de Técnico em Recursos Humanos à Escola Técnica Estadual de Cidade Tiradentes – Extensão CEU Alto Alegre.

São Paulo
2020

Ana Queizia Silva Costa de Lima
Charliane da Silva Ferreira
Larissa Evangelista Nascimento
Tatiane Paola Lima
Tauani Carneiro Soares

DIVERSIDADE SOCIAL: A inclusão de autistas no mercado de trabalho.

Trabalho de conclusão de curso apresentado como exigência parcial para obtenção do certificado de Técnico em Recursos Humanos à Escola Técnica Estadual de Cidade Tiradentes – Extensão CEU Alto Alegre.

COMISSÃO JULGADORA

Profº:

Instituição: ETEC Cidade Tiradentes – Extensão CEU Alto Alegre

Profº:

Instituição: ETEC Cidade Tiradentes – Extensão CEU Alto Alegre

Profª: Lilian Rocha

Instituição: ETEC Cidade Tiradentes – Extensão CEU Alto Alegre

São Paulo
2020

Dedicamos nosso trabalho aos autistas. Independentemente do seu grau ou gênero, todos são essenciais para a nossa sociedade.

Dedicamos também as famílias, instituições e empresas que colaboram com a inclusão não somente de autistas, mas também de muitos outros deficientes.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus por ter nos abençoado grandemente com pessoas maravilhosas que nos ajudaram no decorrer do nosso projeto: nossos familiares, amigos, parceiros de pesquisa etc.

Agradecemos também a nossa orientadora Lilian Rocha, que além de ter nos incentivado a falar a respeito da Diversidade Social, colaborou grandemente com a escolha do autismo como tema central.

Por fim, agradecemos a todos os professores da Etec de Cidade Tiradentes por todo o carinho, apoio e conhecimento compartilhado. Esperamos que este trabalho sirva de norte para muitos outros que procederem ao nosso, e que possamos sempre ressaltar o quanto a empatia, o respeito e a inclusão social são fundamentais para o desenvolvimento de uma sociedade livre de preconceitos.

“Nem todo ser humano é autista,
mas todo autista é ser humano.”

NICOLAS BRITO SALES (02/04/2017)

RESUMO

A abordagem acerca do autismo diz respeito a ampliação de conhecimentos sobre o espectro e da importância da sua participação nas organizações. O presente trabalho tem como finalidade central apresentar as características do espectro autista, de modo a incentivar a sua inclusão no mercado de trabalho e demonstrar a importância da diversidade social. Para tanto, aborda o diagnóstico, graus, tratamento e a construção da autonomia da pessoa autista, além das leis referentes a inclusão e a proteção dos seus direitos. Destarte, para que a presente monografia se concretizasse, foram necessárias inúmeras leituras de artigos científicos, livros e textos jurídicos. Os dados mostram que, apesar de existir leis de proteção aos direitos dos deficientes, ainda há um caminho longo a se percorrer até que as organizações reconheçam os benefícios da diversidade social.

Palavras-chave: Espectro Autista, Diversidade Social, Inclusão.

ABSTRACT

The approach about autism concerns the expansion of knowledge about the spectrum and the importance of its participation in organizations. The main purpose of this paper is to present the characteristics of the autistic spectrum, in order to encourage their inclusion in the labor market and demonstrate the importance of social diversity. To this end, it addresses the diagnosis, degrees, treatment and the construction of autonomy for the autistic person, in addition to the laws regarding the inclusion and protection of their rights. Thus, in order for this monograph to materialize, countless readings of scientific articles, books and legal texts were required. The data show that, although laws exist to protect the rights of the disabled, there is still a long way to go before organizations recognize the benefits of social diversity.

Keywords: Autistic Spectrum, Social Diversity, Inclusion.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Atividade remunerada	40
Gráfico 2– A diferença entre incluir e integrar.....	41
Gráfico 3 – A importância da diversidade social.....	42
Gráfico 4– Autismo	42
Gráfico 5 – Autistas no ambiente de trabalho	43
Gráfico 6– Deficientes e oportunidades.....	44
Gráfico 7 - Empresas que promovem a inclusão social	45
Gráfico 8 - Campo organizacional	46
Gráfico 9 – A inclusão como forma de construir a equidade social.....	47
Gráfico 10 – A empatia.....	47

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
1.1 Justificativa	12
1.2 Problemática	12
1.3 Hipóteses	12
1.4 Objetivo geral	12
1.5 Objetivos específicos	13
1.6 Metodologia	13
1.7 Cronograma	13
2. REFERÊNCIAL TEÓRICO	15
2.1 Transtorno do espectro autista	15
2.1.1 Autismo e sua origem	15
2.1.2 Conceito do autismo	15
2.1.3 Causas do autismo	16
2.1.4 Características do espectro do autista	18
2.1.5 Os diferentes graus do autismo	21
2.1.6 Diagnóstico do autismo	22
2. Autismo e o estatuto da pessoa com deficiência	23
2.2.1 A Teoria das Incapacidades	23
2.2.2 Estatuto da pessoa com deficiência	24
2.2.3 Lei Berenice Piana	26
2.2.4 A política de cotas para os autistas	28
2.2.5 A autonomia da pessoa autista	28
2.3 A necessária proteção do mercado de trabalho do autista	29
2.3.1 Breve introdução ao princípio constitucional da igualdade	29
2.3.2 Vedação a discriminação do autista	30
2.4 A diversidade social no mercado de trabalho	31
2.4.1 Conceito e benefícios para as organizações	31
2.4.2 Os benefícios da inclusão de autistas nas organizações	32
2.4.3 A inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho	34
2.4.4 Empatia: Conceito e relevância para a inclusão de autistas.	34
2.5 A adequação do meio ambiente de trabalho para a pessoa com autismo	36
2.5.1 A função social da empresa na inclusão do autista no mercado de trabalho	36

2.5.2	Processos de conscientização do que é o espectro autista dentro das empresas	37
2.5.3	Treinamento e acompanhamento	38
3.	PESQUISA DE CAMPO	40
3.1	Análise de gráficos	40
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49

1. INTRODUÇÃO

1.1 Justificativa

A importância do tema em questão está ligada não somente no que diz respeito a inclusão, mas também no reconhecimento das potencialidades do autista no mercado de trabalho.

A diversidade social se concerne nos diferentes valores e crenças dos seres humanos, onde tamanha pluralidade serve para conectar uns aos outros, se fazendo valer das diferenças para aprender e, assim, evoluir o próprio pensamento.

Atualmente, já é visto uma melhora na inclusão, de modo em que não exclusivamente pessoas autistas conseguem emprego, mas também deficientes físicos. Essas iniciativas beneficiam os indivíduos e a empresa, uma vez que os outros funcionários se orgulham de trabalhar em um ambiente receptivo, aumentando também o respeito pela organização.

Ademais, acreditamos que, com esse tema, possuímos a oportunidade de ampliar os nossos conhecimentos prévios acerca do que é o Transtorno do espectro autista, bem como entender as suas necessidades e os benefícios que, assim como qualquer outro funcionário, pode trazer para as organizações.

1.2 Problemática

Qual a importância da inclusão de autistas nas organizações?

1.3 Hipóteses

- A inclusão de autistas no mercado de trabalho contribui para uma construção social que vise a equidade.
- A inclusão de autistas promove o desenvolvimento da empresa por meio da melhora no clima organizacional, engajamento, motivação e produtividade de seus colaboradores, valendo-se do respeito e da empatia.
- A diversidade social proporciona a atração e a retenção de talentos nas organizações.

1.4 Objetivo geral

Incentivar a inclusão de autistas no mercado de trabalho.

2. REFERÊNCIAL TEÓRICO

2.1 Transtorno do espectro autista

2.1.1 Autismo e sua origem

O termo autismo significa o ato de voltar-se para si mesmo, de modo em que o indivíduo interpreta a realidade de maneira diferente das demais pessoas. Essa nomenclatura foi utilizada pela primeira vez em 1911 pelo psiquiatra suíço Eugen Bleuler para descrever a esquizofrenia.

De acordo com Mandal (2019), A palavra grega “autós” deu origem ao termo, sendo utilizada por Bleuler para significar a auto-admiração mórbido e a retirada do indivíduo da realidade para voltar-para a si mesmo.

Alguns anos depois, o psiquiatra Leo Kanner percebeu comportamentos distintos em crianças, as quais possuíam dificuldades em relacionar-se com outras pessoas. Com tais percepções, Kanner realizou um experimento para se aprofundar no assunto e confirmar as suas hipóteses. Com base nos resultados do seu experimento, foi desvinculado o conceito de Autismo a sua associação com síndromes mentais.

Conforme o tempo avançava, inúmeras hipóteses surgiram para explicar a temática, mas nenhuma contundente, uma vez que se valiam de causas genéticas e incompreensão familiar, sendo algumas invalidadas anos depois.

Segundo Suplino (2009, p.19 apud Barbosa, 2014), “tais crianças estavam sempre distanciadas das outras e pareciam manter uma relação não funcional com os objetos, inclusive brinquedos”. Logo, autistas adquiriram alcunha de não sociáveis, pois foram incompreendidos e isso perdurou por anos, até hoje não possuindo uma explicação de suas causas e características.

2.1.2 Conceito do autismo

O transtorno do espectro autista (TEA) é uma alteração no neurodesenvolvimento, causando dificuldades na fala, paralisia de alguns movimentos do corpo, transtorno obsessivo compulsivo, impulsos nervosos, atrasos mentais, isolamento social etc. O transtorno varia entre graus, onde o paciente pode apresentar poucos sintomas, sentindo-os de forma moderada.

O Autismo, de acordo com Bandeira (2020, p. 8) “é uma condição de saúde caracterizada por déficit na comunicação social (socialização e comunicação verbal e não verbal) e comportamento (interesse restrito e movimentos repetitivos)”.

Outrora, por falta de conhecimento, as variações do autismo eram desconsideradas ou associadas a outras síndromes. Não obstante, atualmente esses sintomas (sendo associados a outras patologias) também fazem parte do diagnóstico e podem ser consideradas como duplas excepcionalidades, não alterando o fator inicial, no caso o TEA.

Segundo Almeida (2019, p. 1) a “Dupla excepcionalidade refere-se quando uma pessoa apresenta dois tipos de funcionamento concomitantes, que pode ser alguma forma de deficiência, alterações comportamentais ou dificuldades de aprendizagem na escola.”

Ademais, é necessário admitir que não existe cura para o autismo, mas sim para o preconceito. Dito isso, podemos observar os indivíduos atípicos¹ com outros olhos, enxergando-os como pessoas que podem se desenvolver e adquirir a sua independência, até mesmo trabalhar. Por isso, precisamos compreender suas diferenças, colaborando então para a construção de uma inclusão eficiente.

De acordo com Bandeira (2020), é vital reconhecer que o autismo passou por diversas análises antes de se consolidar como um transtorno do neurodesenvolvimento, sendo estudado amplamente, ganhando notoriedade ao longo dos anos. Por isso, é fundamental que busquemos desmistificar pensamentos como: todo autista é igual, uma vez que as análises já estabelecidas acerca do assunto provaram o contrário.

2.1.3 Causas do autismo

Ao longo da história da construção de seu diagnóstico, o autismo passou por diversas classificações, ganhando destaque a partir dos estudos produzidos pelo psiquiatra austríaco Leo Kanner que, além de buscar interpretar as suas particularidades, formulou hipóteses que pudessem explicar o seu diagnóstico.

Embora prevaleça entre os pesquisadores e profissionais especializados no assunto a compreensão de que fatores neurobiológicos estejam na base do fenômeno, nos informa que desde o surgimento dos primeiros estudos sobre o

¹ Que se afasta do normal, do característico; anômalo, incomum, raro

autismo, na década de 1940, várias teorias surgiram na tentativa de explicar o fenômeno. (CASTELA, 2013 apud LOPES, 2017, p. 1).

Kanner contribuiu grandemente para as descobertas do autismo por meio de sua experiência no hospital universitário John Hopkins. Durante as suas observações, ele comentou a respeito das famílias, insinuando que os problemas das crianças poderiam ter sido ocasionados pela falta da presença materna, pois ao descrever a raiz do novo quadro por ele apresentado, o psiquiatra defendeu que o “[...] problema central era afetivo, e não cognitivo”. (LIMA, 2014, p. 110 apud LOPES, 2017, p. 2).

Depois das análises publicadas por Kanner, o transtorno ganhou notoriedade e despertou a curiosidade das pessoas. Segundo Lopes (2017), o psicanalista argumentou que o autismo era inato, ou seja, pertencia ao ser desde o seu nascimento. Todavia, ele chamou a atenção da comunidade acadêmica da época para a possível influência familiar no desencadeamento da síndrome.

Durante as suas observações acerca do comportamento das crianças, Kanner também analisou suas famílias. Para ele, quanto mais afastados emocionalmente os pais eram de seus filhos, maior era a probabilidade de se desenvolver o autismo.

“[...] a questão, a saber, é, em que medida, este fato tem contribuído para a condição das crianças. A solidão delas desde o início da vida faz com que seja difícil atribuir o quadro inteiro exclusivamente ao tipo das primeiras relações parentais com o nosso paciente.” (KANNER, 1943, p. 250 apud LOPES, 2017, p. 3).

Logo após isso, Kanner buscou se aprofundar mais em suas hipóteses, sugerindo que as mães fossem as principais contribuintes para o desenvolvimento do distúrbio. A partir disso, iniciou-se a teoria de mãe-geladeira, o que provocou diversas manifestações dessas mulheres que diziam não ter culpa do estado mental dos filhos.

Segundo Lima (2014, p. 111 apud Lopes, 2017, p. 3), Leo Kanner fez a seguinte descrição:

Na maioria dos casos, a gravidez não havia sido bem-vinda e ter filhos era nada mais que uma das obrigações do casamento. A falta de calor materno em relação ao filho ficaria evidente desde a primeira consulta, pois a mãe demonstrava indiferença, distanciamento físico ou mesmo incômodo com a aproximação da criança. A dedicação ao trabalho, o perfeccionismo e a adesão obsessiva a regras seriam outros dos traços dos pais, e os dois últimos explicariam o seu conhecimento de detalhes do desenvolvimento do filho. Mais que isso, os pais muitas vezes se dedicariam a estimular a memória e o vocabulário de sua criança autista, tomando o filho como objeto de “observação e experimentos”. Mantido desde cedo em uma “geladeira que não degela”.

Conseqüentemente, a teoria de Leo Kanner instigou outros psicanalistas a buscarem respostas, descartando ou não a hipótese proposta por ele. Portanto, o fator ambiente ganhou destaque, corroborando para a ideia de que as crianças não somente nasciam autistas, mas também desenvolviam o transtorno como decorrência do convívio familiar.

Leo Kanner contribuiu tanto para a construção de um novo campo de estudos e atuação referentes ao psiquismo humano como para a emergência de um estigma que durante décadas perseguiu – e infelizmente ainda persegue – as mães de crianças diagnosticadas com autismo. (DARRÉ, 2013; LIMA, apud LOPES, 2017, p. 3).

Contudo, ao longo dos anos, outras hipóteses que buscam explicar a causa do autismo surgiram, como a proposta pelo médico e pesquisador Andrew Wakefield que, em 1998, publicou um artigo intitulado MMR vaccination and autism na revista *The Lancet*, onde defendeu que a vacina tríplice contra a rubéola, caxumba e sarampo, poderia causar o autismo.

De acordo com Garcia (2019), esse artigo causou pânico nas pessoas, ocasionando baixa nas taxas de vacinação da época, além de contribuir até hoje para os movimentos antivacinas. Garcia (2019) destaca que, essa teoria se popularizou principalmente na internet, lugar onde Fake News é frequente.

Conforme as hipóteses aqui mencionadas, podemos dimensionar o quanto o autismo é um transtorno complexo. Por isso, a tentativa de se explicar suas causas é uma tarefa difícil, não sendo descoberta até hoje pelos psicanalistas e neurologistas. Portanto, existem apenas hipóteses, que foram e ainda são discutidas e reformuladas a todo momento.

Sendo assim, não se pode dizer que o autismo é causado pela atitude fria das mães, mesmo que essa teoria não tenha sido abandonada pelos psicanalistas, muito menos que é causada pela vacina. Desse modo, podemos apenas respeitar as mães de autistas, além de nos informar antes de compartilhar qualquer teoria acerca do assunto na internet.

2.1.4 Características do espectro do autista

Atualmente, o autismo vem se destacando por suas características retratadas em filmes e seriados, sendo elas consideradas excêntricas por diversas pessoas. Apesar disso, não faz muito tempo em que o transtorno é reconhecido por suas

próprias particularidades, uma vez que era associado a outros distúrbios mentais, como a esquizofrenia.

O termo autismo foi utilizado pela primeira vez pelo psiquiatra suíço Paul Eugen Bleuler no ano de 1911, no intuito de descrever crianças que aparentemente tinham perdido o contato com a realidade, o que resultava na incapacidade de comunicar-se. Estes fatores eram associados somente a esquizofrenia, pois se desconhecia outras explicações que diferenciasssem tais comportamentos (AJURIAHUERRA, 1977. CABRAL e NICK, 2000 apud FERREIRA 2008).

Mas, o autismo ganhou destaque apenas em 1943, ano em que o psiquiatra austríaco Leo Kanner finalizou seu estudo observando onze crianças (oito meninos e 3 meninas) no departamento de psiquiatria do hospital universitário Johns Hopkins. Kanner notou que as crianças possuíam um comportamento incomum, não conseguindo socializar, nem mesmo com a família. Outros distúrbios também foram notados, como o intelectual e comportamental. No mesmo ano, ele publicou um artigo na revista *The nervous children*, onde apresentou o autismo infantil precoce.

Segundo Brites (2019, p. 29), Kanner dizia que:

sempre se impressionou com o fato de que essas crianças eram muito diferentes e que ele precisava entendê-las, pois muitas delas, em sua opinião, tinham sido erroneamente vistas como “retardadas” ou esquizofrênicas, embora, na realidade, tivessem autismo.

No entanto, Leo Kanner não era o único a estudar sobre o assunto na época, pois o psiquiatra austríaco Johann Hans Friedrich Karl Asperger também vinha analisando alguns casos. Asperger focou em crianças que não apresentavam as mesmas características que as do estudo de Kanner, pelas quais não manifestavam um retardo mental ou dificuldade de articular palavras.

Para entender melhor a Síndrome de Asperger, imagine que uma pedra fosse atirada em um lago: o ponto em que a pedra toca a água, representa o Autista clássico, as diversas ondas que se formam, representam os diversos espectros do autismo, uma delas, representa o espectro de Asperger. Na categoria Síndrome de Asperger, “penúltima onda no lago”, encontramos indivíduos que possuem um conjunto de sintomas de prejuízos na sociabilização, como: manterem-se solitários nas atividades, dificuldade em compartilhar ideias e interesses, dificuldade em entender o sentimento ou o pensamento do outro, interesses restritos, forma peculiar de conversar e uso de palavras incomuns para a idade. (SILVA, GAIATO & REVELES apud M. P. CARVALHO, et. al, 2014, p. 3)

Com o passar dos anos, as análises acerca do autismo se ampliaram, pois novos estudos começaram a refutar algumas hipóteses estabelecidas no passado. Apesar de Kanner ter dado o pontapé inicial para o entendimento mais preciso a respeito do transtorno, ele ainda o associava a alguns aspectos da esquizofrenia.

Somente em 1978, após a publicação da Classificação Internacional das Doenças - CID, o autismo passou a ser considerado uma condição independente da esquizofrenia, e, em 1980, o transtorno autista passa ser reconhecido como uma entidade clínica distinta das psicoses, sendo inserido na 3ª edição do Manual de Diagnóstico Estatístico de Transtornos Mentais III - DSM-III (KAPLAN, 1997 apud FERREIRA, 2008, p. 18).

Por meio dessa classificação, o autismo passou a ser reconhecido por suas próprias características, sendo elas: dificuldade em socializar-se com outros indivíduos, bem como manter um contato visual ou conseguir se envolver e entender qualquer conversação. O fato de a percepção das coisas ao redor serem diferentes para o autista faz com que ele veja tudo em seu sentido literal, até mesmo no espectro mais leve. Todavia, isso não significa que o autista sempre estará a margem do entendimento concreto, pois ele pode vir a compreender o que se passa a sua volta, mas isso demandará esforço dele.

Segundo Ferreira (2008), existem alguns sinais e sintomas que estão diretamente relacionadas com o autismo, às quais são descritas abaixo:

- 1- Convulsões: As convulsões podem acometer 25% dos autistas, podendo surgir desde a infância, variando de leves até ataques epiléticos graves.
- 2- Constipação crônica e/ou diarreia: Segundo uma análise de dados, 50% dos indivíduos autistas possuem constipação crônica ou diarreia.
- 3- Distúrbio do Sono: Grande parte dos autistas possuem distúrbios do sono, alguns necessitando de medicamentos.
- 4- Distúrbio alimentar: 30% dos autistas apresentam comportamento alimentar alterado. Alguns podem vir a comer apenas um alimento durante meses.
- 5- Sensibilidades sensoriais: Muitos autistas têm sensibilidades para sons, visão, tato, gustação e olfato. É comum muitos deles não conseguirem ficar em um ambiente barulhento ou muito iluminado, pois se sentem muito incomodados.

Outrossim, se faz necessário ressaltar que a dificuldade na socialização é uma das características principais do autismo, seja na infância ou até mesmo na vida adulta do indivíduo. O estabelecimento de uma relação interpessoal é difícil, mas não impossível. É necessário um esforço de ambas as partes, uma vez que o outro precisa

entender que as atitudes e a sinceridade de um autista não provêm de um ato maldoso, e sim de uma característica sua que ele não consegue reprimir.

Esses fatores, juntamente as outras características aqui pré-estabelecidas fazem com que o autista se reprima socialmente, até mesmo dentro de seu seio familiar. Com isso, outros transtornos podem ser aflorados, como a depressão. Segundo Russo (2019), um estudo divulgou que quase 20% dos jovens com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) foram diagnosticados com depressão, ocorrendo por conta de fatores biológicos e sociais.

Por isso, o apoio psicológico e familiar é fundamental. Para mais, o ambiente de trabalho precisa estar equipado para receber tais indivíduos, além de consciente de suas características e modos de agir. É preciso apoiá-lo e respeitá-lo, construindo assim uma inclusão efetiva.

2.1.5 Os diferentes graus do autismo

O grau do autismo pode ser medido conforme a sua gravidade, sendo um parâmetro estabelecido pela DSM-5 (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais). Tais níveis são separados por: leve, moderado ou severo. Esses graus indicam a necessidade do autista, de modo em que uns precisam de mais ajuda para se desenvolver do que outros.

Assim, conforme estabelece o DSM-5, “Transtorno do espectro do autismo (TEA)” pode ser medido com base na sua gravidade. Não há subtipos de diagnóstico (por exemplo, transtorno de Asperger); O marcador de “gravidade” é baseado no grau de comprometimento do distúrbio. (RUSSO, 2020, p. 6)

É bastante válido ressaltar que apesar de ter esses níveis, o diagnóstico precoce é importante tanto para a pessoa que possui o grau leve, como também para quem tem o grau moderado, já que quando diagnosticado cedo o autismo, o tratamento poderá ser desenvolvido assim trazendo uma melhor qualidade de vida.

De acordo com Kwant (2019), é visto que o autismo varia entre graus, podendo ser desenvolvido até o grau mais leve com o tratamento adequado. Por isso, é fundamental o diagnóstico precoce, conduzindo a criança a uma melhora significativa e, posteriormente, a autonomia na vida adulta.

2.1.6 Diagnóstico do autismo

As pesquisas científicas buscam identificar o transtorno do espectro por meio das predisposições genéticas e análise das mutações que ocorrem no desenvolvimento fetal na gestação. Apesar das causas não serem totalmente conhecidas, existem algumas evidências hereditárias que apontam parte dos riscos do desenvolvimento do TEA. Alguns traços também podem impactar diretamente o feto, como por exemplo, complicações no período gestacional, desequilíbrio metabólico, estresse e exposição a substâncias tóxicas.

Segundo American (2013) O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é definido por meio de comprometimentos precoces no desenvolvimento sociocomunicativo, assim como pela presença de comportamentos repetitivos e estereotipados.

Geralmente, os pais são os responsáveis pelo primeiro diagnóstico, uma vez que presenciam o desenvolvimento de seu filho durante a primeira infância, podendo notar quando o comportamento deste se diferencia do de outras crianças. Todavia, nem sempre isso é possível, visto que a criança, em seu seio familiar, pode não expressar características autísticas. (NOTERDAEME e HUTZELMEYER-NICKELS, 2010 Apud DANIELS e MANDELL, 2013)

Os primeiros sinais do Transtorno de Espectro geralmente são nos primeiros anos de vida, por volta de 1 e 2 anos de idade, embora seja possível também a identificação antes disso. O diagnóstico do autista é feito por observação direta de suas características principais do autismo, como a dificuldade na comunicação, comportamento repetitivo, interesses restritos, fixos e intensos.

Segundo Gomes (2015) O diagnóstico médico de autismo é feito baseado na entrevista com os pais e/ou responsáveis e pela observação clínica da criança, além da aplicação de instrumentos específicos.

É reconhecido pelo DSM-IV que os sintomas que afetam os indivíduos podem apresentar características em diferentes graus e condições associadas ao TEA, como por exemplo, alta habilidade de linguagem expressiva, atrasos na fala, habilidades cognitivas, agressividade, surtos e nervosismo. Com o acompanhamento médico multidisciplinar, os sintomas tendem a se amenizar ao longo da vida, por isso quanto antes for o diagnóstico, melhor será o tratamento de acordo com a particularidade de cada caso.

Na tentativa de produzir uma uniformidade diagnóstica, a Associação Americana de Psiquiatria passou, desde 1994, a colocar dentro de uma mesma categoria as crianças que eram anteriormente classificadas como psicóticas e autistas, não importando as causas admitidas, em sua quarta edição do Manual de Diagnóstico e Estatística de Distúrbios Mentais (DSM-IV). Às crianças desta ampla categoria foi atribuído o nome de “portadores de distúrbios globais do desenvolvimento.” (KUPFER, 2000, p. 86)

Até os dias de hoje, não existem remédios específicos que curem ou tratem o TEA, porém é importante o acompanhamento médico e orientações que ajudem no desenvolvimento e nas condições dos autistas. O autismo não é um quadro equilibrado, alguns sintomas se modificam e outros podem amenizar e vir a desaparecer, como também surgir com a evolução do indivíduo. Portanto, as avaliações sistemáticas e periódicas são importantes, pois não existe um tratamento que cure o autismo, mas sim técnicas comportamentais e educacionais que são muito benéficas quando iniciadas precocemente, antes dos quatro anos de idade, como aponta alguns estudos (SOUZA et al., 2004).

O tratamento indicado depende da intensidade do distúrbio e da idade de cada pessoa. O cuidado multidisciplinar associa diferentes terapias para melhorar as habilidades sociais, adaptativas e comunicativas. Durante o tratamento é fundamental o incentivo e acompanhamento da família, por isso é importante a avaliação capacitada dos profissionais, para a distinção das condições clínicas e características de cada caso.

2. Autismo e o estatuto da pessoa com deficiência

2.2.1 A Teoria das Incapacidades

A compreensão das necessidades dos indivíduos com deficiência permitiu que a lei de proteção aos seus direitos entrasse em vigor, visando incentivar a Inclusão social. Para melhor adequação ao longo dos anos, foram revogadas e modificadas diversas propostas da legislação brasileira, sobretudo no que diz respeito a incapacidade, interdição e cautela de pessoas inicialmente consideradas incapazes.

De acordo com Pereira (2016), dependendo do grau de deficiência a ser verificado por perícia médica, pode-se entender se o caso é de incapacidade absoluta ou relativa. Somente aqueles a quem falta, de modo completo, o discernimento, são declarados absolutamente incapazes.

A Lei 13.146/15 concretizou as disposições apresentadas na convenção internacional sobre os direitos de pessoas com deficiências, promulgada pelo decreto nº 6.949/09, de modo a garantir aos deficientes o exercício de seus direitos de forma plena, visando a liberdade e equidade social. A proteção jurídica desses indivíduos é realizada por meio da concessão de direitos diferenciados e não de retirada da plena capacidade, isso se ajusta de forma legal com a Lei 13.146/15.

A teoria da incapacidade observa o estado da pessoa que apresenta problemas em suas manifestações, essas não correspondendo a sua vontade e realidade, promovendo assim consequências dos atos praticados. A incapacidade de exercícios ou de ações é o estado da pessoa limitada ou excluída da prática pessoal da vida civil. Em questões jurídicas, a lei assegura os direitos civis dos deficientes. No que tange a sua dignidade humana, a mesma lei assegura a sua Inclusão social e a cidadania, preservando e contribuindo para a quebra de diversos paradigmas sociais, além de garantir a educação e as realizações vocacionais desses indivíduos.

A teoria das incapacidades civis proporciona aos deficientes reconhecimento, visto que o regulador da teoria leva em consideração a sua vulnerabilidade ao mesmo tempo em que está não afeta a capacidade plena dos indivíduos, não impedindo a sua autonomia. Segundo Faria e Rosenvald (2011, p. 295) Isso nos trás uma relevante reflexão: Ainda que tenha capacidade plena, a pessoa poderia não estar habilitada para prática de determinado ato da vida civil. Existe uma relação [...] uma ordem classificatória: Absolutamente incapazes, relativamente incapaz e capazes.

De modo geral, as leis possibilitam tratamento digno aos indivíduos com deficiência, incluindo os diagnosticados com transtorno do espectro autista, sendo estas uma base para a construção da equidade social.

2.2.2 Estatuto da pessoa com deficiência

A Organização Mundial das Nações Unidas, em 13 de dezembro de 2006, organizou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência para tratar a respeito dos indivíduos com necessidades especiais, de modo a concretizar as propostas antes estabelecidas quanto a garantia dos seus direitos. Durante a história, é visto como essas pessoas foram mantidas a margem da sociedade, sem garantias e oportunidades.

De acordo com Dias, Leitão e Silva (2016, p. 17)

A Convenção surge como resultado da patente necessidade de garantir o respeito, a integridade, a dignidade e a liberdade das pessoas com deficiência. Por meio dela, defende-se a criação de leis, políticas e programas que atendam ao público deficiente dentro de suas características, promovendo a sua participação na sociedade e a sensibilização dos demais membros da sociedade para o processo de inclusão.

No Brasil, possuímos a lei 13.146/15, conhecida comumente como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, sendo ela um regimento criado com o propósito de garantir os direitos dos indivíduos considerados incapazes perante a sociedade. Essa normativa propõe uma desmistificação do preconceito, garantindo assim o reconhecimento dos direitos e da autonomia dos deficientes.

De acordo com Viegas (2015), o Estatuto tem como objetivo assegurar e promover, em condições de igualdade, os direitos das pessoas com deficiência, de modo a promover a sua inclusão social. Todavia, a lei não somente garante a integração dessas pessoas na sociedade, mas também pressupõe a conscientização dos indivíduos acerca do que é a deficiência, estabelecendo assim a efetividade da diversidade social.

A lei também garante a integração desses indivíduos no mercado de trabalho, por meio de garantias e deveres que a organização deve seguir. De acordo com o artigo 37 do Estatuto da Pessoa com Deficiência (2015) ela constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho mediante a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Os indivíduos dentro do espectro autista, mesmo não sendo considerados deficientes, também são contemplados pelo Estatuto. Segundo Guerra (2020) as primeiras garantias de amparo as pessoas com Transtorno do Espectro Autista encontram-se expostas no Estatuto da Pessoa com Deficiência, sendo que tal lei trata dos deficientes em geral, englobando também as pessoas com TEA.

2.2.3 Lei Berenice Piana

Os autistas, assim como muitos deficientes, passam pela exclusão social, sendo privados do exercício de direitos civis e sociais. Isso se dá por fatores reversíveis, capazes de serem analisados e alterados perante uma nova percepção do que é o espectro e tudo que ele implica. Tais fatores envolvem o preconceito, bem como a falta de preparo da sociedade em inserir esses indivíduos em seu núcleo.

Em primeira instância, é possível dizer que a Lei 12.764/12, conhecida comumente como Berenice Piana, foi criada justamente com o objetivo de romper com os impasses da inclusão de autistas. De acordo com Lima (2017) essa lei surgiu com o objetivo de ratificar direitos já pré-estabelecidos pela constituição federal de 1988, mas que infelizmente não assegurava os direitos dos autistas. Assim, a lei Berenice Piana consiste em um regulamento em que se leva em consideração as características do espectro e no que elas acarretam ao indivíduo.

A lei tem por base algumas diretrizes nacionais na proteção dos direitos da pessoa com TEA, que são: intersectorialidade², participação social, atenção integral a saúde, medicamentos, inserção no mercado de trabalho, capacitação de profissionais e estímulo a pesquisa científica. Entretanto, a lei Berenice Piana enfatiza quatro dessas diretrizes no art. 2º incisos: I, II, III, IV, VI, VII, VIII sendo elas: a vida íntegra física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade e a segurança e lazer. (LIMA e LIMA, 2017, p. 28)

De acordo com Tedesco (2017), a lei Berenice Piana forneceu proteção aos direitos do autista, além de ser a primeira norma a considerá-los deficientes. Assim, a normativa 13.146/15, conhecida como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, passou a reconhecer o espectro, garantindo aos indivíduos autistas direitos como:

- Atendimento prioritário: Seja em hospital público ou privado, o autista tem direito de ser atendido sem a necessidade de ficar em filas de espera;
- Inclusão escolar: Apesar das negativas de algumas escolas que diziam que autistas deveriam ir para instituições capacitadas para lidar com eles, a Lei garantiu a inserção de crianças neuroatípicas no sistema tradicional escolar. Essa decisão levou em consideração o fato de que uma das maiores dificuldades dos autistas se relaciona a sua interação social e, privando-os disso logo na infância não

² Se efetiva ou desenvolve entre dois ou mais setores, saberes e experiências diversas.

seria uma forma de colaborar com a evolução destas crianças, promovendo um retrocesso e margem para o preconceito;

- Educação profissionalizante e inserção no mercado de trabalho: O autista passou a ter o direito de frequentar cursos técnicos, podendo ser contratado como jovem aprendiz;
- Loas: O autista passou a ter direito ao benefício de prestação continuada (BPS), caso este esteja em um grau severo do autismo ou tenha uma renda per capita inferior a um salário-mínimo;
- Tomada de Decisão Apoiada e Curatela: O Estatuto da Pessoa com Deficiência passou a considerar o autista plenamente capaz, podendo este tomar as suas próprias escolhas. Porém, em casos de indivíduos que necessitem de ajuda, ele poderá escolher até duas pessoas para tanto.

Entretanto, não é somente a Lei Berenice Piana que busca a proteção dos direitos do autista, pois em 08 de janeiro de 2020, o atual presidente da república, Jair Messias Bolsonaro, sancionou a Lei intitulada Romeo Mion, que objetiva criar uma carteira de identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea), assim facilitando o acesso aos seus direitos.

Art. 1º Esta Lei, denominada “Lei Romeo Mion”, altera a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 (Lei Berenice Piana), e a Lei nº 9.265, de 12 de fevereiro de 1996 (Lei da Gratuidade dos Atos de Cidadania), para criar a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea), de expedição gratuita. (BRASIL, 2020)

Segundo Brandão (2020), o processo de implantação da Ciptea ainda não está totalmente em vigência, não havendo ao menos um prazo para isso. Além disso, é visto a falta de informações acerca do assunto, de modo em que os pais de crianças no espectro não sabem onde emitir a carteira e como ela funcionará de fato.

Por isso, é importante dizer que leis são importantes, pois garantem que direitos sejam preservados. Todavia, é imprescindível a divulgação eficiente do que é o autismo, com iniciativas governamentais que possam conscientizar as pessoas a respeito do espectro. Feito isso, a lei será, por fim, apropriadamente implantada e respeitada.

2.2.4 A política de cotas para os autistas

A inclusão de deficientes sempre foi a política considerada mais correta, pois ela visa proporcionar uma convivência harmônica e igualitária. Com o intuito de corrigir erros crassos que prejudicam a tempos pessoas com deficiência, implantou-se a política de cotas.

Conforme o edital da Lei 8.213/91, a separação de cotas para pessoas com deficiência ocorre de acordo com o número de funcionários na empresa em questão.

Segundo o Art. 93, a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (1991)

Não obstante, mesmo que exista a obrigatoriedade da reserva de vagas, não há garantias de que a contratação será plenamente cumprida pelas empresas. Por isso, os benefícios da diversidade social precisam ser sempre ressaltados e compartilhados, de modo a conscientizar as organizações e incentivar a real inclusão dos deficientes.

2.2.5 A autonomia da pessoa autista

A palavra autonomia significa a liberdade de tomar decisões e executá-las por si só. No que tange o espectro autista, o diagnóstico e o tratamento são focados no desenvolvimento da sua autonomia, de modo em que este possa se aperfeiçoar e tomar as suas próprias decisões.

A independência do autista não permite somente que ele consiga realizar tarefas simples, como se vestir sozinho, mas também estudar e desenvolver-se profissionalmente. De acordo com Lopes (2018, p. 65) é fundamental que a família o auxilie, adequando o ambiente, criando estratégias, atividades, participando ativamente e efetivamente de sua vida e facilitando, assim, sua autonomia e consequentemente a sua vida. Mas, para que isso ocorra de forma eficiente, é preciso dar liberdade para que o autista tome suas próprias decisões.

Conforme Cairns (1986 apud Camargo e Bosa, 2009, p. 68)

a trajetória individual não é determinada somente pelos componentes genéticos, nem somente nos primeiros anos de vida (embora seja este um período crítico para o desenvolvimento). É, sobretudo, determinada pelas condições em que se desenrola o desenvolvimento, incluindo as mudanças biológicas esperadas, os sistemas de relações sociais que envolvem a criança, as condições dos ambientes que circula, o nível cognitivo da criança,

entre outros. Isso quer dizer que não se pode afirmar que no nível da intervenção não se possa minimizar as dificuldades que caracterizam qualquer síndrome.

Apesar da crescente conscientização do espectro e o reconhecimento de sua capacidade, muitas organizações não incluem plenamente o autista, uma vez que não permitem que eles realizem suas atividades com a autonomia que qualquer outro funcionário possui. Por isso, é preciso entender que o autista precisa de auxílio para compreender ou até mesmo fazer as suas funções, mas com liberdade de realizar da sua maneira. Segundo Papim e Sanches (2013), para que a autonomia seja alcançada, é preciso sinalizar para o autista como isso é feito, permitindo que ele realize suas atividades e interaja com o meio de forma adequada.

Assim, é necessário reconhecer o perfil do autista antes da contratação, levando em conta que cada um possui as suas particularidades e ambições. Ademais, é certo que o autista pode trabalhar em qualquer área que desejar, necessitando apenas de autonomia para isso.

2.3 A necessária proteção do mercado de trabalho do autista

2.3.1 Breve introdução ao princípio constitucional da igualdade

Conforme o artigo 5º da Constituição Federal (1988) Todos são iguais perante a lei em questão de direitos e deveres. Esse artigo tem uma grande ligação com o 3º, no inciso IV, onde diz que se deve promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Com esses dois preceitos, as chances de erradicação da pobreza e a marginalização poderia ser concreta, todavia, é visto que hoje em dia somente a lei escrita não tem tanta eficácia.

A importância da lei se configura na forma como ela pode trazer a integração social juntamente com o desenvolvimento do indivíduo, incentivando o respeito e a desmitificação de preconceitos dentro da nossa sociedade. De acordo com Lima (2015, p. 6):

O conceito de igualdade está diretamente ligado ao sentimento de justiça. E este princípio pode ser analisado sob dois enfoques interligados entre si. Uma igualdade entendida como formal e outra considerada como material.

Por muitas vezes, o princípio da igualdade não é bem aplicado para todos, sobretudo aos indivíduos que possuem o transtorno do espectro autista, de modo em que para eles cada dia é uma batalha para que sejam reconhecidos e tenham acesso aos seus direitos. Logo, de acordo com Coutinho, Oliveira e Bertusso (2014, p. 1):

decisão fere o Princípio da Isonomia, vez que a igualdade formal que se apresenta na minuta revela-se flagrante injustiça em relação ao Espectro Autista, devido às particularidades e especificidades da síndrome, exigindo-se portanto, que o Princípio da Isonomia, em se tratando de Saúde Mental, seja avaliado sob o aspecto material, destinando efetivo tratamento igual para os iguais e desigual para os desiguais na exata medida das desigualdades.

Por fim, é necessário entender que o princípio da igualdade foi um processo que demorou anos para se desenvolver e que atualmente é fundamental para estabelecer o respeito para com todos. Assim, sua prática pode acarretar uma melhor qualidade de vida. Por isso, é importante também lembrar que a igualdade para alguns é bem mais difícil de ser alcançada e isso fere o que está escrito constitucionalmente.

Conforme Prada e Mesquita (2019), nós, brasileiros, somos assegurados de forma consistente e rígida em nossa legislação no que tange os direitos de liberdade, igualdade e acessibilidade. Contudo, isso é uma análise teórica, sendo assim, na prática temos muitas dificuldades para serem superadas, como o preconceito e a exclusão social dos deficientes e mais pobres.

2.3.2 Vedação a discriminação do autista

A discriminação é definida como o ato de segregar aqueles que não se adequam a determinado padrão estipulado tacitamente por seus integrantes. Tal realidade é comumente vivenciada por pessoas autistas, por seu desenvolvimento e interações serem consideradas atípicas.

No âmbito jurídico, o documento que preconiza sobre preconceitos a qual diz em seu artigo 7º, inciso XXI “é vedada qualquer distinção de salário ou critérios de admissão” (CF/1988).

Destarte, outros regimentos existem para preservar a dignidade humana, logo, sua plena vivência social sem nenhum viés de impedimento. Logo, infere-se que tal condição é alcançada pela condição humana, assim como predispõe Ingo Sarlet (2012, p. 47):

A qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra qualquer ato degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Sendo assim, como qualquer injúria é passível de medidas previstas na lei não seria diferente no caso do TEA, o qual ganha mais visibilidade com o surgimento de legislações protetivas e demonstra que os direitos, independentemente da situação, devem ser respeitados, exercendo a habilidade humana de ser empático, se colocando no lugar do outro e não permitindo que tais conquistas sejam inviabilizadas e pessoas sejam desmerecidas.

2.4 A diversidade social no mercado de trabalho

2.4.1 Conceito e benefícios para as organizações

A diversidade social é um termo atribuído ao conjunto de diferenças existentes entre as pessoas, podendo envolver etnia, cultura, língua, características etc. A expressão nos remete a pluralidade entre cada indivíduo, devendo ser respeitada. Entretanto, isso nem sempre acontece, pois muitas pessoas são excluídas do meio social justamente por suas diferenças.

De acordo com Fiel (2017), a intolerância a diversidade está enraizada em padrões construídos a partir de modelos sociais criados a muitos séculos atrás. Infelizmente, isso se reflete até hoje, uma vez que a diversidade nem sempre é respeitada. Para combater isso, existe um termo chamado inclusão, criado para assegurar os direitos de cada um.

Com a inclusão, é visto que a diversidade social proporciona diversos benefícios, sobretudo nas organizações, lugar onde a pluralidade pode potencializar as ideias e atitudes das empresas, acarretando a atração e a retenção de talentos. Cox (1993 apud Santos, Santana e Arruda, 2018, p. 8) menciona, entre os principais resultados da gestão da diversidade, os seguintes:

Promover a criatividade e a inovação; desenvolver a flexibilidade organizacional; atrair e reter os melhores talentos no mercado de trabalho; facilitar a resolução de problemas; reconhecimento de que pessoas de origens diferentes têm talentos diferentes e habilidades diferentes e que podem contribuir para o crescimento da empresa.

Ademais, é preciso citar que esses benefícios não afetam somente os indivíduos incluídos, mas também a organização, que passa a receber uma melhora significativa no desempenho e engajamento de seus funcionários. De acordo com Domiciano (2017) A McKinsey, uma empresa de consultoria empresarial americana, realizou um estudo e constatou que organizações que consideram a diversidade no recrutamento entregam resultados 25% melhores do que organizações “não-diversas”.

Segundo Chiavenato (2004, p. 164-165 apud Potta, 2014), os benefícios da diversidade social incluem:

1. Construção de uma imagem ética da organização frente a luta contra o preconceito e a exclusão social;
2. Probabilidade de obter soluções originais, inovadoras e criativas, seja na área técnica ou administrativa;
3. Lealdade e respeito dos funcionários, colaborando também em melhora no desempenho deles;
4. Clima organizacional estimulante, contribuindo diretamente para o desenvolvimento humano e social dos funcionários.

Por isso, a importância da diversidade social vai muito além de uma melhora na performance da organização, uma vez que a inclusão proporciona a quebra de preconceitos e a construção de uma equidade social baseada na empatia e no respeito pelo próximo. Conforme Potta (2014), o campo social também é impactado pelas práticas da diversidade, pois proporciona a melhora no relacionamento interpessoal, além da diminuição do preconceito, favorecendo o desenvolvimento sustentável da cidadania de cada indivíduo. Além disso, uma organização socialmente sustentável pode influenciar políticas públicas e outras empresas, promovendo notoriedade a causa da diversidade, incentivando assim a sua implementação.

2.4.2 Os benefícios da inclusão de autistas nas organizações

A Inclusão de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho deve ser observada e analisada de acordo com cada caso: os comportamentos apresentados são peculiares de cada indivíduos e podem ser manifestados por diversas formas condizentes com cada diagnóstico. Alguns autistas possuem dificuldades de interações e limitações a compreensão de regras sociais,

enquanto outros altos níveis de funcionalidade e comunicação eficaz, o que os permite melhor convívio social.

De acordo com Harmon (2011) O Autismo é causado pela interação entre múltiplos fatores de natureza genética e componentes ambientais, ainda não totalmente determinados. Pensando nas diferenças de diagnósticos de cada indivíduo, a Inclusão dos autistas no mercado de trabalho depende de avaliação individual de suas características, capacidade e socialização.

No Brasil, a Inclusão de autistas, em muitos casos, está diretamente ligada a associação de políticas públicas, nesse caso, a lei de cotas, que estimula o setor público e privado a realizar a integração desses indivíduos nas empresas. A lei 12.764/2012 (Berenice Piana) assegura e reconhece os direitos de pessoas com transtorno do espectro autista a inserção no mercado de trabalho com observância a todas as dificuldades destes. A partir dessa normativa, adota-se garantias para preparação na atuação profissional, com a criação de incentivos ao estágio, primeiro emprego e informações precisas sobre autismo, como por exemplo: características, níveis de funcionalidades, produtividade e limites.

Ademais, é válido lembrar que alguns indivíduos diagnosticados com TEA possuem características que podem ser aproveitadas e bem exploradas em favor da empresa, por meio de uma cultura inclusiva e suporte adequado, permitindo assim que estes possam se desenvolver e mostrar o seu potencial, gerando diversos benefícios para eles mesmos e para a organização.

Segundo Parr Hunter (2013, p. 545)

Recentes progressos na Inclusão de Autistas no ensino, tanto médio e superior, além de avanços nas terapias e no oferecimento de serviços de suporte em alguns países tendem a gerar aumento no número de autistas que buscam posições no mercado de trabalho.

Com orientação, treinamento e capacitação, indivíduos com autismo são capazes de exercer diversas funções. Em alguns casos, os autistas possuem características que geram importantes benefícios para as organizações, como o alto poder de análise, pois são extremamente detalhistas e capazes de identificar erros facilmente por meio de raciocínio lógico. Além disso, esses indivíduos podem contribuir com a melhora no clima organizacional, engajamento, motivação e produtividade dos outros colaboradores, visando-se do respeito e da empatia.

2.4.3 A inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho

Em muitas empresas, a inclusão de autistas vem sendo realizada de uma forma muito mais consciente e com uma série de etapas que podem ser um pouco longas, denotando a busca dos gestores pelo conhecimento do espectro e tudo que ele implica, de modo a inclui-los de forma eficiente.

De acordo com Russo (2019, p. 4) Para conseguir um emprego, um adulto com autismo provavelmente passará por mais obstáculos, testes e avaliações do que as pessoas neurotípicas.

Quando a inclusão é realizada, vários cuidados devem ser tomados, como delegar tarefas que estarão de acordo com os interesses da pessoa com autismo, tal atitude o ajudará a desenvolver concentração e motivação. Outro fator a ser levado em consideração é a convivência do indivíduo com a equipe que está inserido. Por isso, é importante ensinar aos outros colaboradores a como ter uma comunicação com pessoas autistas. De acordo com Russo (2019, p. 6):

Mesmo que uma pessoa tenha habilidades verbais limitadas, é importante saber que o trabalho que está fazendo atende a seus interesses, habilidades e objetivos de vida. Por isso, desde cedo, o autista precisa ter um acompanhamento para desenvolver suas habilidades e conseguir ser independente.

Portanto, é necessário entender que os autistas têm as suas dificuldades, mas também muitas habilidades que podem ajudar a organização em um todo, influenciando também para um clima organizacional mais receptivo e adequado para todos.

2.4.4 Empatia: Conceito e relevância para a inclusão de autistas.

A empatia é o termo atribuído ao ato de colocar-se no lugar do outro, de modo a entender o que este sente e pensa. De acordo com França (2017), a empatia é uma das ferramentas da inteligência emocional, como a autoconsciência ou o autoconhecimento. Ser uma pessoa empática possui estreita relação com entender melhor nossos próprios sentimentos e ter uma compreensão mais ampla do mundo que nos rodeia. Além disso, a empatia pode conectar pessoas, dissipar preconceitos e atenuar hostilidades.

Hodiernamente, a compreensão dos sentimentos e das necessidades do outro é fundamental, de modo em que possamos estabelecer uma relação harmônica com todas as pessoas. No ambiente organizacional isso é imprescindível, uma vez a empatia não permite somente a construção de um ambiente organizacional mais receptivo, mas também influencia na relação de seus funcionários, tornando-os mais inclusivos e tolerantes com as diferenças de cada um.

As organizações têm buscado alternativas para estimular a sinergia³ entre seus trabalhadores e dentro de seus grupos de trabalho, como um meio de aumentar o valor que eles agregam ao negócio. Quanto melhor for a comunicação e a interface entre os trabalhadores em uma organização, melhor poderá ser desde o clima organizacional, como o desenvolvimento do trabalho e seus resultados (ANZIEU, MARTIN, 2013; DUHÁ, 2007; MOSCOVICI, 2003 apud KUHN e SCORTEGAGNA, 2016, p. 2).

É visto que a empatia possui uma função clara nas organizações, uma vez que, não adianta somente integrar pessoas com autismo, é preciso edificar um ambiente acolhedor e disposto a entender e colaborar com as necessidades do autista. Por isso, é de suma importância a adaptação da empresa com a inclusão, incentivando assim as equipes a trabalharem lado a lado.

Outrossim, é preciso compreender as características do indivíduo, entender o seu comportamento e no que ele pode acarretar as relações de cada um. Desse modo, a empresa deve buscar conhecimento acerca do espectro e compartilhar isso com seus funcionários, desmistificando preconceitos e receios. Assim, é vital que o treinamento da equipe e do colaborador autista seja feito de forma eficaz, construindo assim uma relação empática na organização.

³ ação ou esforço simultâneos; cooperação, coesão; trabalho ou operação associados.

2.5 A adequação do meio ambiente de trabalho para a pessoa com autismo

2.5.1 A função social da empresa na inclusão do autista no mercado de trabalho

Com o passar dos anos e da evolução do diagnóstico e do tratamento do TEA, nota-se que cada vez mais autistas desenvolvem a sua autonomia, de modo em que exercer uma atividade remunerada não é mais um sonho tão distante. Não obstante, é válido ressaltar que estes não necessitam apenas de leis capazes de assegurar a sua entrada no mercado de trabalho, mas também de uma postura empática das empresas e de seus integrantes, contribuindo assim para uma inclusão eficiente.

De acordo com Nascimento (2017, p. 78)

Há uma obrigatoriedade normativa para a contratação de deficientes pelas instituições públicas e privadas, mas o que se observa na realidade é a ausência de oportunidades para esses indivíduos. Então, além da existência de legislação que regulamentem essas questões, é preciso de uma atitude positiva dos empreendedores, o que se traduz com a relevância da aplicação da função social da empresa na seara trabalhista.

O conceito de função social diz respeito as atitudes das empresas, de modo em que estas não devem visar somente o lucro, mas sim promover um comportamento social produtivo, gerando reflexos positivos na sociedade, influenciando também outras empresas a realizarem tal ato.

Como bem esclarece Ana Frazão (2011, p. 110 apud Nascimento, 2017, p. 79) “o objetivo da função social é o de mostrar o compromisso e as responsabilidades sociais da empresa, reinserindo a solidariedade social na atividade econômica.”

Entretanto, nem todas as organizações estão dispostas a colocar a sua lucratividade em segundo plano e contribuir com a diversidade social, não reconhecendo assim os seus benefícios. Isso ocorre devido a paradigmas enraizados no pensamento de muitos líderes, não somente baseados em preconceitos, mas também pela desinformação acerca do autismo e de como lidar com ele.

Por isso, são necessárias medidas de conscientização do espectro antes de incluir autistas nas empresas, assim provocando a quebra desses paradigmas. Nascimento (2017) ressalta que a prática de ações inclusivas, seja na adaptação do ambiente de trabalho, na capacitação dos trabalhadores com autismo ou até mesmo

na conscientização do próprio corpo de empregados com vistas ao combate da discriminação são atitudes positivas capazes de traduzir o verdadeiro significado da função social da empresa.

Assim, as organizações devem ampliar o seu pensamento inclusivo para que este ande lado a lado com o seu papel social, de modo a respeitar as diferenças de cada um, sendo capazes de reconhecer a importância da diversidade social.

2.5.2 Processos de conscientização do que é o espectro autista dentro das empresas

Atualmente, tem se falado cada vez mais em inclusão, de modo a acentuar sua importância no ambiente organizacional. Não obstante, também há uma carência de processos eficientemente funcionais para se incluir deficientes nas empresas, não somente no seu quesito estrutural, mas também no que concerne a adaptação da equipe para receber uma pessoa diferente no seu setor. Como lidar com ela? Como ajudá-la? Quais são as suas necessidades? Essas são perguntas frequentes, e que devem ser respondidas antes de realmente contratar uma pessoa com deficiência.

De acordo com Holanda (2019), antes de contratar um deficiente, a empresa deve se certificar de que o grupo pelo qual o indivíduo irá trabalhar saberá lidar com as suas dificuldades, eximindo-se de qualquer preconceito. Ademais, o ambiente de trabalho deve ser adequado, fazendo com que o deficiente se sinta parte da equipe, não apenas um cumprimento de cota. É preciso ressaltar que, a organização deve designar a esses indivíduos uma função clara, de preferência adequada ao perfil da pessoa e no que diz as suas experiências, pois deficiente ou não, ele está ali para trabalhar na sua área de interesse.

No que diz respeito aos autistas, é visto que cada um tem suas próprias características, se sobressaindo aos graus do espectro. Por isso, é necessário que a inclusão destes seja feita de forma consciente, de modo em que os seus futuros colegas de trabalho compreendam as suas peculiaridades, assim não fazendo com que o autista se retraia.

O ajuste do ambiente laboral para acolher os profissionais com autismo é outra necessidade a ser suprida. Este processo é responsável pela construção dos suportes material e psicossocial à inclusão. Estação de trabalho, mobiliário, iluminação e nível de ruídos são algumas das variáveis que podem ser ajustadas, assim como a comunicação e a descrição de tarefas a serem realizadas. A designação de mentores tem sido relatada

como prática de suporte efetiva (HEDLEY et al., 2017; GARCÍA-VILLAMISAR; WEHMAN; NAVARRO, 2002 apud LEOPOLDINO e COELHO, 2017, p. 146).

Esse processo de adaptação deve envolver toda a empresa, consolidando os seus resultados. É evidente que essas mudanças proporcionam o desenvolvimento da empatia dos colaboradores e seus gestores, uma vez que a diversidade social não possui um viés apenas de igualdade, mas também humano. Logo, é indubitável que a inclusão de autistas possa promover diversos benefícios, sobretudo quando executada de forma eficiente.

2.5.3 Treinamento e acompanhamento

Geralmente, as organizações que promovem inclusões sociais são por imposição de políticas públicas e nem sempre estão preparadas para compor em seu quadro de funcionários pessoas com TEA. Por esse motivo, as vagas reservadas são sempre as menos burocráticas, sem esforços físicos e de pouca importância a comparar com a principal atividade operacional. As organizações que possuem em seu quadro de funcionários autistas somente para cumprir a cota, perdem a possibilidade de explorar e se beneficiar de profissionais com grandes potenciais e capacidade de aprendizado, quando estes possuem o treinamento e o acompanhamento adequado.

Contentar-se com trabalhos abaixo da qualificação, sem possibilidade de ascensão, é a única opção oferecida a muitos indivíduos com TEA, que seguem uma trajetória de desigualdade no trabalho que leva ao confinamento doméstico e, por fim, à segregação. (SILVA, 2013, p. 858)

Uma vez inserido no ambiente organizacional, o autista, independente do seu grau, necessita de treinamento e acompanhamento adequado para exercer sua função. É essencial que suas tarefas e deveres atribuídos dentro da organização sejam descritos claramente e com antecedência para assim permitir a adaptação e bom desempenho do indivíduo.

A área de recursos humanos da organização empregadora pode oferecer suporte adicional por meio de atividades e programas que permitam a discussão com os trabalhadores autistas sobre os sentimentos relativos à divulgação de suas limitações no trabalho (HURLBUTT; CHALMERS, 2004).

O papel dos gestores é fundamental no processo de integração, engajamento com as tarefas, suporte vocacional e desconstrução das barreiras em que as pessoas deficientes tendem a encontrar pelo caminho. As expectativas do empregador com os autistas não podem ser maiores do que o compromisso de inclusão no ambiente em que eles atuarão. Programas robustos de treinamento podem ajuda-los a se integrarem em ambientes de trabalho competitivos, em que a remuneração é superior ao limite mínimo, e a cobrança de resultados seja maior, mas são iniciativas raras e não estão disponíveis à maioria da população (WEHMAN et al, 2014).

É possível um bom desempenho e alcance de resultados por parte de trabalhadores com TEA desde que sejam bem orientados, acompanhados e treinados. Incluir não pode ser apenas cumprir as leis de incentivo, e sim fazer o autista parte do objetivo da organização.

3. PESQUISA DE CAMPO

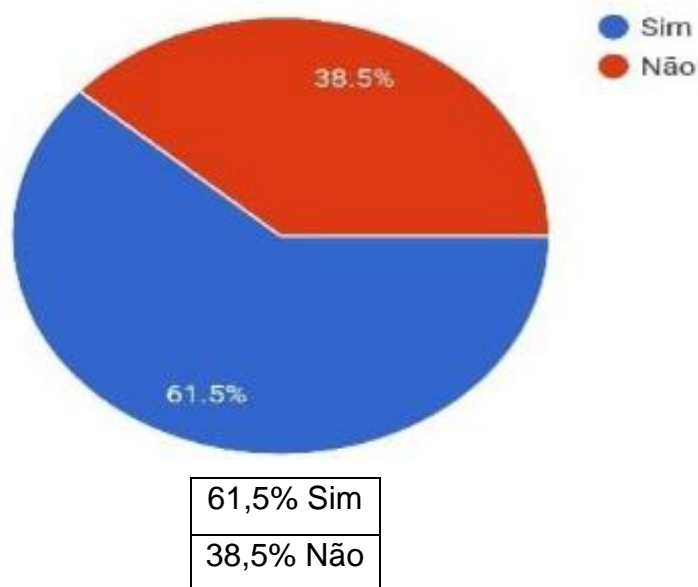
Foi realizada uma pesquisa com uma amostra de 130 pessoas, sendo o público em geral, e foi formulado através do google forms com divulgação na rede social whatsapp, facebook e instagram. O objetivo da pesquisa foi identificar o nível de conhecimento das pessoas sobre o transtorno do espectro autista e sua opinião sobre a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho.

3.1 Análise de gráficos

Gráfico 1 – Atividade remunerada

Foi feita uma pesquisa para verificar a quantidade de pessoas que exercem ou já exerceram atividade remunerada.

Questão 1. Você exerce ou já exerceu alguma atividade remunerada?



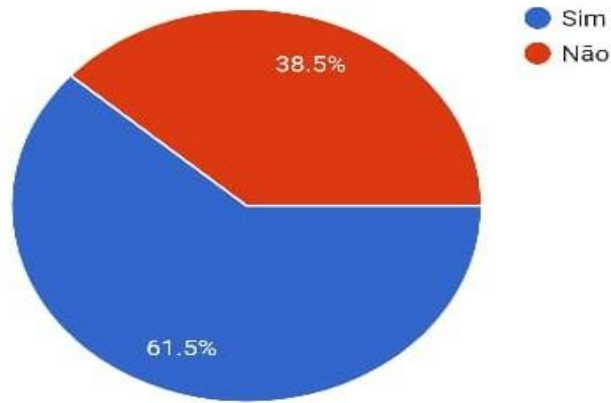
Conforme visto no gráfico 61,5% das pessoas já exerceram atividade remunerada.

De acordo com Garcia (2011) Uma sociedade inclusiva tem compromisso com as minorias e não apenas com as pessoas com deficiência. Tem compromisso com elas e com sua diversidade e se auto-exige transformações intrínsecas. É um movimento com características políticas. Como filosofia, incluir é a crença de que todos têm direito de participar ativamente da sociedade. Como ideologia, a inclusão vem para quebrar barreiras cristalizadas em torno de grupos estigmatizados.

Gráfico 2– A diferença entre incluir e integrar

Verificamos por meio de uma análise quantas pessoas sabem a diferença entre inclusão e integração.

Questão 2. Você sabe a diferença entre incluir e integrar?



61,5% Sim
38,5% Não

De acordo com o gráfico 61,5% das pessoas sabem qual é a diferença entre ambos.

A diferença entre incluir e integrar pode ser explicada a partir da pressuposição de que a integração ocorre em um ambiente restrito, não envolvendo o núcleo de uma sociedade. Por outro lado, a inclusão diz respeito a não somente integrar, mas também fazer com que o indivíduo faça parte desse ambiente como um todo, envolvendo a sociedade e o seu espaço nela.

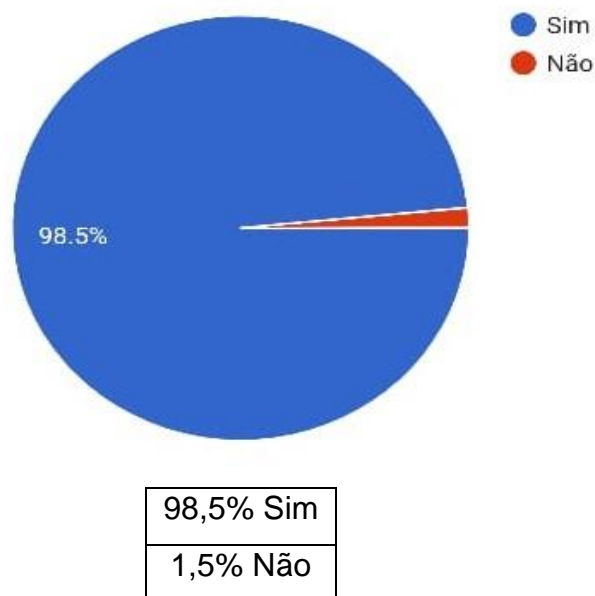
De acordo com Garcia (2011) Uma sociedade inclusiva tem compromisso com as minorias e não apenas com as pessoas com deficiência. Tem compromisso com elas e com sua diversidade e se auto-exige transformações intrínsecas, sendo um movimento com características políticas.

Portanto, pode-se dizer que a inclusão é a única forma de se garantir o pleno direito dos deficientes, não apenas com políticas públicas e sociais, mas também com a compreensão e empatia dos cidadãos que compõe a sociedade.

Gráfico 3 – A importância da diversidade social

Mediante a pesquisa foi verificado o quanto as pessoas consideram importante a diversidade social nas organizações.

Questão 3. A diversidade social é um termo atribuído ao conjunto de diferenças existentes entre as pessoas, podendo envolver etnia, cultura, língua, características etc. Você acredita que ela é importante para as organizações?

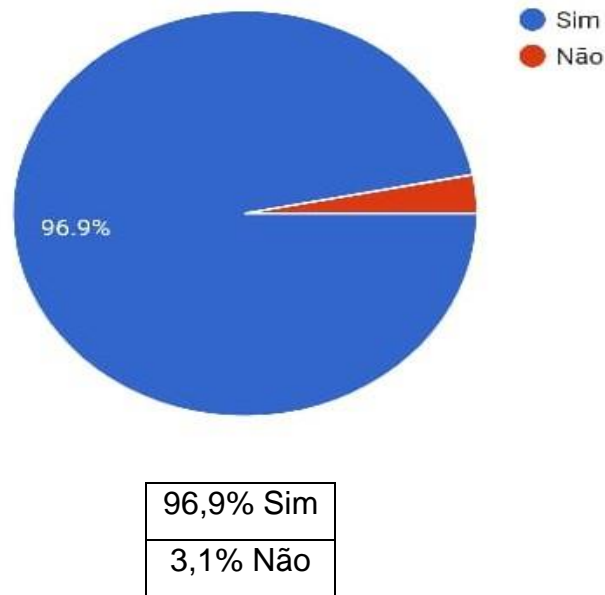


A presença da diversidade nas organizações é muito bem quista e vista como fundamental. Com isso, o resultado da pesquisa foi de 98,5%.

Gráfico 4– Autismo

A questão objetivou verificar a quantidade de pessoas que conhecem sobre o autismo.

Questão 4. Você conhece ou já ouviu falar a respeito do autismo?



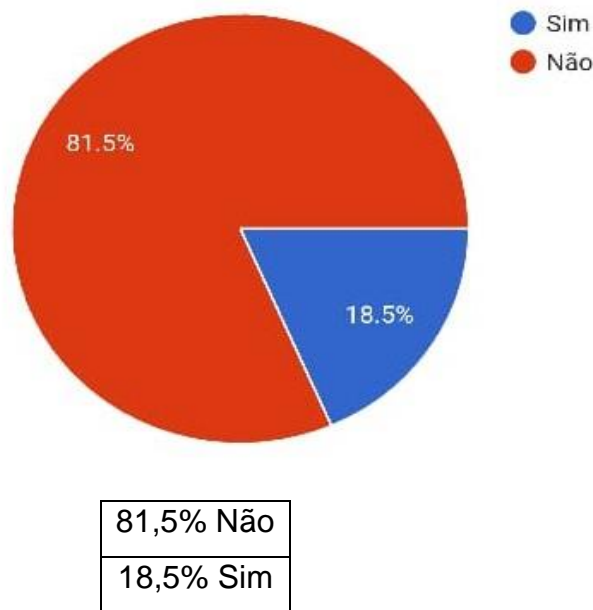
Constatamos que 96,9% das pessoas sabem o que é o autismo. De acordo com Junior (2020, p.8) O autismo — nome técnico oficial: Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) — é uma condição de saúde caracterizada por déficit na comunicação social (socialização e comunicação verbal e não verbal) e comportamento (interesse restrito e movimentos repetitivos). Não há só um, mas muitos subtipos do transtorno.

É necessário entender que quanto mais conhecemos a respeito do espectro autista, melhor será a forma de incluir os indivíduos com o transtorno nas empresas, potencializando assim a sua comunicação com os demais colaboradores da organização.

Gráfico 5 – Autistas no ambiente de trabalho

A análise buscou identificar quantas pessoas já tiveram contato com um autista em um ambiente de trabalho.

Questão 5. Você já teve contato com um autista em um ambiente de trabalho?



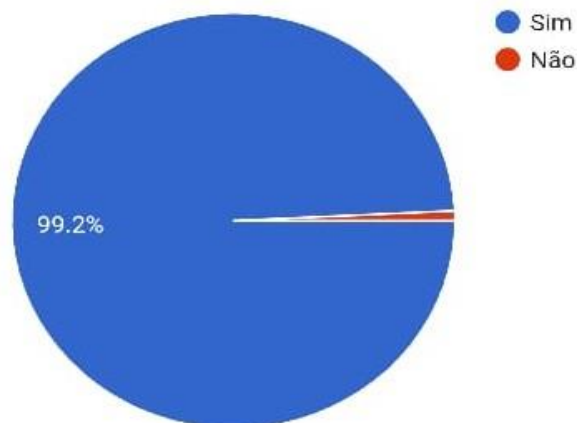
Como pode ser observado no gráfico, 81,5% das pessoas que responderam essa pesquisa não obteve contato com um autista dentro do seu ambiente de trabalho, e apenas 18,5% responderam que sim. Essa estimativa pode ser explicada a partir da conclusão de Senhoreto (2020) a respeito do tema, onde ele diz que grandes empresas internacionais têm contratado funcionários com o transtorno espectro autista, pois acreditam que as características do autismo podem ajudar no desenvolvimento das atividades e elaborações empresariais, uma vez que eles possuem uma grande destreza e agilidade no ramo da tecnologia.

Portanto, é visto que as empresas brasileiras estão atrasadas no que tange a contratação de autistas em comparação com as internacionais.

Gráfico 6– Deficientes e oportunidades

Foi realizado um questionamento para apurar se os respondentes concordam que todas as pessoas, deficientes ou não, devem ter as mesmas oportunidades.

Questão 6. Você concorda que todas as pessoas, deficientes ou não, devem ter as mesmas oportunidades?



99,2% Sim

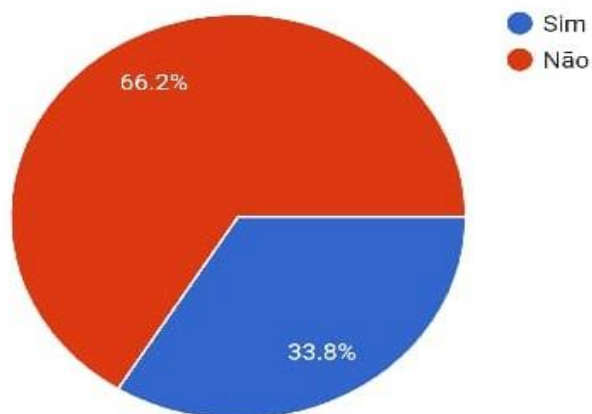
0,8% Não

A porcentagem apresentada pelo gráfico mostra que 99,2% dos respondentes concordam que as pessoas com deficiência devem ter as mesmas oportunidades.

Gráfico 7 - Empresas que promovem a inclusão social

A seguinte questão teve como objetivo quantificar quantas pessoas já trabalharam em uma empresa inclusiva.

Questão 7. Você já trabalhou em uma empresa que promove a inclusão social?



66,2% Sim

33,8% Não

De acordo com o gráfico 33,8% das pessoas que responderam o questionário trabalham ou já trabalharam em uma empresa inclusiva, e 66,2% das respostas são

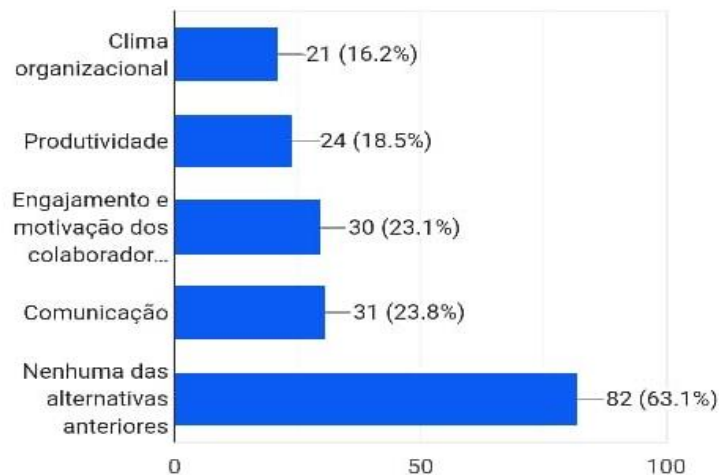
de pessoas que nunca trabalharam em empresas que promovem a inclusão social. Segundo Senhoreto (2020) Possibilitar o ingresso ao trabalho para essas pessoas, que na maior parte das vezes vivem em situações de exclusão, significa a concretização de uma garantia básica: o direito fundamental ao trabalho.

Contudo é necessário que as empresas comecem a se tornar mais inclusivas, assim possibilitando as pessoas com deficiência o direito ao trabalho, além de tornar a organização mais diversificada socialmente.

Gráfico 8 - Campo organizacional

O Gráfico abaixo demonstra a análise dos campos internos das organizações, apresentando uma melhora após a inclusão social.

Questão 8. Caso a resposta anterior seja sim, marque os campos em que você notou uma melhora na organização:



16,2% Clima organizacional
18,5% Produtividade
23,1% Engajamento e motivação dos colaboradores
23,8% Comunicação
63,1% Nenhuma das alternativas anteriores

De acordo com as respostas obtidas no questionário, 63,1% dos indivíduos assinalaram em nenhuma das alternativas, 23,8% responderam que houve melhora

na comunicação, 23,1% no engajamento e motivação dos colaboradores, 18,5% na produtividade e 16,2% no clima organizacional.

Gráfico 9 – A inclusão como forma de construir a equidade social

Foi feito um levantamento a respeito da inclusão de autistas no mercado de trabalho para verificar se ela favorece para uma construção social que vise a equidade.

Questão 9 - Você concorda que a inclusão de autistas no mercado de trabalho favorece para uma construção social que vise a equidade?

100% das pessoas que responderam à questão concordam que a inclusão de autistas no mercado de trabalho favorece para uma construção social que visa a equidade.

Gráfico 10 – A empatia

Das respostas obtidas nessa pesquisa, 100% responderam que a empatia é fundamental para uma inclusão efetiva.

Questão 10 – A empatia é um termo atribuído ao ato de “colocar-se no lugar do outro”. Você acredita que ela é fundamental para uma inclusão efetiva?

Com isso, é visto que a empatia é imprescindível para uma inclusão eficiente de autistas nas organizações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento da presente monografia possibilitou a ampliação dos conhecimentos prévios acerca do Transtorno do Espectro Autista, de modo a construir uma linha de entendimento desde a sua origem até a autonomia possibilitada pelo seu tratamento. Além disso, viabilizou uma análise referente as leis de proteção ao mercado de trabalho para autistas e os benefícios da sua inclusão nas empresas. Ademais, permitiu uma pesquisa de campo para obter dados mais consistentes sobre o entendimento das pessoas sobre o espectro, as melhoras promovidas pela inclusão notadas por elas nas empresas em que trabalham e no que pensam a respeito da empatia para incluir com eficiência.

As pesquisas bibliográficas conseguiram esclarecer que o autismo não é um transtorno imobilista, pois existem três graus pelos quais o indivíduo pode se encontrar, podendo evoluir até o mais leve e, assim, construir a sua autonomia. No que tange as pesquisas referente a diversidade social nas organizações, a sua importância se mostra evidente, uma vez que possibilita o desenvolvimento da empresa por meio da melhora no clima organizacional, engajamento, motivação e produtividade de seus colaboradores, valendo-se do respeito e da empatia, proporcionando também a atração e a retenção de talentos.

Entretanto, o questionário da pesquisa de campo não conseguiu comprovar a afirmação anterior, pois poucos respondentes já tiveram contato com autistas no ambiente laboral. Todavia, todos concordaram que a inclusão de autistas no mercado de trabalho contribui para uma construção social que vise a equidade.

Dado a importância da pesquisa, torna-se necessário o desenvolvimento de novos métodos de inclusão, levando em consideração as características do autismo e das próprias do indivíduo, uma vez que todos são diferentes entre si. Por conseguinte, é fundamental a homogeneização das ações afirmativas de inclusão com a sociedade brasileira, possibilitando a solidariedade social proposta por Émile Durkheim, conferindo assim o exercício da empatia e proximidade entre as pessoas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Marina S. R. **Dupla Excepcionalidade** – Psicodiagnóstico. Instituto Inclusão Brasil, 2019. Disponível em : < <https://institutoinclusaobrasil.com.br/dupla-excepcionalidade-psicodiagnostico/#:~:text=Dupla%20excepcionalidade%20refere%2Dse%20quando,dificuldades%20de%20aprendizagem%20na%20escola.>> Acesso em 24 set. 2020.
- BACKES, Bárbara; BOSA, Cleonice Alves; ZANON, Regina Basso. **Diagnóstico do autismo: relação entre fatores contextuais, familiares e da criança**. Pepsic, 2017. Disponível em: < http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872017000100009> Acesso em 28 set. 2020.
- BANDEIRA, Maria Gabriela. **O que é autismo?**. Revista autismo, São Paulo, SP, Ed. independente, vol. 8, p. 8, maio, 2020.
- BARBOSA, Priscila Maria Romero. **Autismo**. Revista Educação pública, 2014. Disponível em: <<https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/14/40/autismo>> Acesso em 27 set. 2020.
- BARBOSA, Priscila Maria Romero. **Autismo**, Educação Pública, 2014. Disponível em: < <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/14/40/Autismo.>> Acesso em 28 de set. 2020.
- BERTUSSO, Magna; COUTINHO, Alceu Gustavo; OLIVEIRA, Bruna Marcondes de. **ISONOMIA MATERIAL NO ATENDIMENTO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA**. Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Cascavel. 2014. Disponível em: <https://www.univel.br/sites/default/files/conteudo-relacionado/isonomia_material_pessoa_autista_0.pdf>. Acesso em 23 de out. 2020.
- BESSA, Liz. **O que é inclusão social?**. politize!, 2019. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/inclusao-social/>>. Acesso em 20 jun. 2020.
- BRANDÃO, Marcelo. **Carteira Nacional do Autista é lei, mas sua implantação é lenta**. AgênciaBrasil, 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitoshumanos/noticia/202001/carteira-nacional-do-autista-e-lei-mas-sua-implantacao-e-lenta>>. Acesso em 8 out. 2020.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 23 de out. 2020
- BRASIL. **Lei 12.764, 27 de dezembro de 2010**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm#:~:text=Institui%20a%20Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de,11%20de%20dezembro%20de%201990.>. Acesso em 25 out. 2020.

BRASIL. **Lei Nº 13.977, 8 de janeiro de 2020.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13977.htm>. Acesso em 8 out. 2020.

BRITES, Luciana; BRITES, Dr. Clay. **Mentes únicas**, São Paulo, Ed. Gente, 2019.

CAMARGO, Sígla Pimentel Höher. BOSA, Cleonice Alves. **Competência social, inclusão escolar e autismo: Revisão crítica da literatura.** *Psicologia & Sociedade*; 21 (1): 65-74, 2009.

CARDOSO, Thaís; MANES, Rafael. **SINAIS DE AUTISMO em adultos e adolescentes.** Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=vLy1n3HS3dM&feature=youtu.be>>. Acesso em 25 fev. 2020.

CARVALHO, Márcio Pedrote, et al. **Síndrome de Asperger: Considerações sobre espectro do autismo.** *Revista Científica do ITPAC, Araguaína*, v.7, n.2, Pub.5, abril de 2014.

CRUZ, Lídia Prata; SILVA, Selma Sueli; MENDONÇA, Victor. **AUTISMO - A importância da psicoterapia.** Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=H_C66AVONiE&feature=youtu.be>. Acesso em 27 abr. 2020.

DANIELS, Amy M; MANDELL, David S. **Explaining differences in age at autism spectrum disorder diagnosis: A critical review.** PMC, 2016. Disponível em:<<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4775077/>>. Acesso em 27 set. 2020.

DETH, R. et al. **How enviei mental and genética factores combinei cause autismo: A redox/ methylation nypothesis.** *Neurotoxicology*, v.29, n.1, p. 190 - 201, 2008.

DOMICIANO, Carolina. **Diversidade no ambiente de trabalho: por que é importante?** RHPortal, 2017. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/diversidade-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em 23 out. 2020.

ELSNER, Larissa de Oliveira. **UMA ANÁLISE LEGAL SOBRE O SISTEMA DE COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E REPERCUSSÕES NO ÂMBITO DO TRABALHO.** 2012. 30 f. Monografia (graduação em Direito) Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande. Rio Grande do Sul, 2012.

FERREIRA, Evelise Cristina Vieira. **Prevalência do autismo em Santa Catarina: Uma visão epidemiológica contribuindo para a inclusão social.** 2008. 102 f. Monografia (pós graduação em Saúde Pública). Universidade Federal de Santa Catarina. Santa Catarina, 2008.

FERREIRA, Fernanda Gomes da Cruz. **A negociação do diagnóstico de autismo.** 2015. 50 f. Monografia (bacharelado em Ciências Sociais). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Rio Grande do Sul, 2015.

FIEL, Carolina. **O que é diversidade social?**. Lifeder, 2017. Disponível em: <https://pt.lifeder.com/o-que-e-diversidade-social/>. Acesso em 24 out. 2020.

FRANÇA, Sulivan. **O que é empatia e qual a sua importância?** SLAC, 2017. Disponível em: <<https://www.slacoaching.com.br/artigos-do-presidente/o-que-e-empatia>>. Acesso em 13 nov. 2020.

GAGLIANO, Pablo Stolze. **O Estatuto da Pessoa com Deficiência e o sistema jurídico brasileiro de incapacidade civil**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 20, n. 4411, 30 jul. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/41381>. > Acesso em 10 out. 2020.

GARCIA, Carolina. **Vacinas não causam autismo**: o mais amplo estudo do tema sai na Dinamarca. El país, 2019. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2019/03/05/ciencia/1551783023_370147.html#:~:text=A%20tese%20fundamentada%20de%20que,v%C3%ADnculo%20hipot%C3%A9tico%20entre%20a%20vacina>. Acesso em 30 set. 2020.

GARCIA, Vera. **Conheça a diferença conceitual entre inclusão e integração**. Deficiente ciente, 2011. Disponível em: <<https://www.deficienteciente.com.br/conheca-diferenca-conceitual-entre.html>>. Acesso em 16 nov. 2020.

GOMES, Paulyane T.M, et al. **Autism in Brazil**: a systematic review of family challenges and coping strategies. SciELO, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0021-75572015000200111>. Acesso em 24 set. 2020.

HARMON, A. **Autistic qnd seeking a place in an adulto world**. New York Times, p. A1, 2011.

HELTON, Thiago; SILVA, Selma Sueli; MENDONÇA, Victor. **AUTISMO - vivendo a inclusão**. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=TYNv0UbhuGI&feature=youtu.be>>. Acesso em 27 abr. 2020.

HOLANDA, Isabel. **Contratação de pessoas com deficiência: como incluir e ser rentável**. FORTES TECNOLOGIA, 2018. Disponível em: <<https://blog.fortestecnologia.com.br/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em 25 out. 2020.

HURLBUTT, K; CHALMERS, L. **Employment and adults with Asperger syndrome**. Focus on autism and other developmental disabilities, v. 19, n. 4, p. 215 - 222, 2004.

IGNARRA, Carolina. **Os quatro mandamentos da inclusão nas empresas**. Diversidade e Inclusão, São Paulo, SP, Ed. 146, p. 16-18, 2020.

JUNIOR, Francisco Paiva. **O que é autismo?** Revista autismo, São Paulo, SP, Ed. Independente, vol. 7, p. 8, maio, 2020

KUPFER, M. Cristina M. **Notas sobre o diagnóstico diferencial da psicose e do autismo na infância.** SciELO, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65642000000100006>. Acesso em 14 out, 2020.

KUHN, Marisa Canello. SCORTEGAGNA, Silvana Alba. **A relevância da empatia no desenvolvimento inter-relacional em equipes de trabalho.** Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas. Passo Fundo/RS, 16 a 18 de março, 2016.

KWANT, Fatima. **Graus do autismo.** Autimates, 2019. Disponível em: <<http://www.autimates.com/graus-do-autismo/>>. Acesso em 25 ago, 2020.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra. COELHO, Pedro Felipe Da Costa. **O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho.** E&G Economia e Gestão, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, Set/Dez. 2017.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra. **INCLUSÃO DE AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO: UMA NOVA QUESTÃO DE PESQUISA.** Revista Eletrônica Gestão & Sociedade, v.9, n.22, p. 853 -868 Janeiro/Abril - 2015

LIMA, Renata Laura Do Nascimento. LIMA, Bruna Suellen Do Nascimento. **O autismo face à nova teoria da incapacidade civil.** Revista juris rationis, ano 10, nº 1, p. 25-33, out, 2016/ mar, 2017.

LOPES, Bruna Alves. **Autismo e culpabilização das mães: uma leitura de Leo Kanner e Bruno Bettelheim.** Seminário Internacional Fazendo Gênero. Florianópolis, 2017.

LOPES, Claudio Neves. **Autismo e Família: O desenvolvimento da autonomia de um adolescente com Síndrome de Asperger e a relação familiar.** Revista Diálogos e Perspectivas em Educação Especial, v. 5, n.1, p. 53-66, Jan.-Jun., 2018.

MARTINELLI, Lyane. **Inclusão social no mercado de trabalho.** RH Portal, 2015. Disponível em: <<https://www.rhportalbr.com/artigos-rh/incluso-social-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em 20 jun. 2020.

MESQUITA, Pedro Parada; PRADA, Mário. **ARTIGO 5º DA CONSTITUIÇÃO – DEFININDO NOSSOS DIREITOS FUNDAMENTAIS.** Politize. 2019. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/artigo-5/artigo-5/>>. Acesso em 23 de out. 2020.

NASCIMENTO, Manuella Franchesca Oliveira Da Costa. **Autismo, mercado de trabalho e o papel do empregador: A necessária inclusão da pessoa com espectro autista.** 2017. 100 f. Monografia (graduação em Direito). Faculdade Baiana de Direito, Bahia, 2017.

NICKELS, Anna Hutzelmeyer; NOTERDAEME, Michele. **Early symptoms and recognition of pervasive developmental disorders in Germany.** PubMed, 2010. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20923894/>>. Acesso em 28 set. 2020.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. 30 ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2016

PIGNATARI, Graciela. **A CONTRIBUIÇÃO da Genética do Transtorno do Espectro do Autismo**. Disponível em:

<<https://www.youtube.com/watch?v=rj2P2Xp2Qyw&feature=youtu.be>>. Acesso em 22 jun. 2020.

POTTA, Gislaine Teles Rodrigues. **Práticas de gestão da diversidade em organizações brasileiras**. UniDBSCO, 2014 Disponível em: <https://www.domboscoead.com.br/pos-graduacao/noticias/praticas-de-gestao-da-diversidade-em-organizacoes-brasileira23/s/63>. Acesso em 23 out. 2020.

PUPIM, Angelo Antonio Puzipe. SANCHES, Kelly Gil. **Autismo e inclusão: Levantamento das dificuldades encontradas pelo professor do atendimento educacional especializado em sua prática com crianças com autismo**. 2013. 85 f. Monografia (graduação em psicologia). Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium. Lins, São Paulo, 2013.

ROSENVALD, Nelson. **Conheça o Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Nelson Rosenvald, 2015. Disponível em: < <https://www.nelsonrosenvald.info/single-post/2015/08/24/Conhe%C3%A7a-o-Estatuto-da-Pessoa-com-Defici%C3%A7%C3%A3o> >. Acesso em 12 out. 2020.

RUSSO, Dr. Fabiele. **Autismo e a depressão**: veja detalhes do diagnóstico e tratamento. Neuro Conecta, 2019. Disponível em: < <https://neuroconecta.com.br/autismo-e-a-depressao-veja-detalhes-do-diagnostico-e-tratamento/> >. Acesso em 23 set. 2020.

RUSSO, Dr. Fabiele. **Graus de Autismo – importante saber**. Neuro Conecta, 2020. Disponível em: < <https://neuroconecta.com.br/graus-de-autismo-importante-saber/> >. Acesso em 29 set. 2020.

RUSSO, Dr. Fabiele. **Mercado de trabalho para os autistas**. Neuro Conecta, 2019. Disponível em: < <https://neuroconecta.com.br/mercado-de-trabalho-para-os-autistas/> >. Acesso em 25 out. 2020.

SANTOS, Jean Victor de Melo. SANTANA, Aline Cavalcante e ARRUDA, Geyza D'Ávila. **Diversidade nas organizações: Inclusão social ou estratégia competitiva?** Psicologia.pt, 2017. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1170.pdf>. Acesso em: 24 out. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015, p. 62.

SENHORETO, Laryssa Bianca dos Santos. **A inclusão do autista no ambiente de trabalho**. Conteúdo Jurídico, 2020. Disponível em: <<http://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/54320/a-incluso-do-autista-no-ambiente-de->>

