

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO – UNIBRA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS

GLENNDA CRYSTINA CAVALCANTE RIBEIRO
IASMIN HEVELLIN RIBEIRO
VIRNA DOS SANTOS GAMA

**ATUAÇÃO DO AUTISMO NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

RECIFE
2023

GLENNDA CRYSTINA CAVALCANTE RIBEIRO

IASMIN HEVELLIN RIBEIRO

VIRNA DOS SANTOS GAMA

ATUAÇÃO DO AUTISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Orientadora Profa. Ma. Anna Valéria Moreira Santana de Mello

RECIFE

2023

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

R484a Ribeiro, Glenda Crystina Cavalcante.
Atuação do autismo no ambiente de trabalho / Glenda Crystina
Cavalcante Ribeiro; Iasmin Hevellin Ribeiro; Virna dos Santos Gama. -
Recife: O Autor, 2023.

15 p.

Orientador(a): Ma. Anna Valéria Moreira Santana de Mello.

Trabalho de Conclusão de curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2023.

Inclui Referências.

1. Ambiente laboral. 2. Recrutamento e seleção. 3. Cultura
organizacional. I. Ribeiro, Iasmin Hevellin. II. Gama, Virna dos Santos. III.
Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

AGRADECIMENTOS

Gostaríamos de agradecer primeiramente a Deus, pela oportunidade que nos deu!

Em seguida agradecemos aos nossos professores, familiares e amigos, por todo apoio e dedicação para conosco.

A todos externamos nossa gratidão.

Dedicamos este trabalho a nossos familiares e amigos.

*O autismo é uma parte deste mundo, não
um mundo a parte.
Educando en la vida.*

RESUMO

A contratação de pessoas autistas é um tabu com desafios para as grandes e pequenas organizações. Frente ao exposto, o estudo teve como objetivo analisar a atuação do autismo no ambiente de trabalho e quebrar barreiras entre autistas e esse mercado, mostrando os desafios e benefícios desta contratação onde foram realizadas pesquisas do tipo bibliográficas. A motivação está direcionada única e exclusivamente à preconceitos e exclusão das pessoas autistas, com foco em dissolver e extinguir esses males. Os conceitos utilizados abordam temas como, ambiente laboral, recrutamento e seleção, lei Berenice Piana. Observa-se que é fundamental a contratação de uma pessoa autista onde o clima e a cultura organizacional é de extrema relevância, havendo assim a possibilidade de mudanças e adaptações para que o profissional com o transtorno seja recebido em um ambiente confortável e que atenda às suas necessidades. Sendo assim, realizamos uma pesquisa executando um trabalho direcionado e eficiente, resultando no conhecimento e visando para o autista um mundo de oportunidades.

Palavras-chave: Ambiente Laboral, Recrutamento e seleção, Cultura Organizacional

ABSTRACT

Hiring autistic people is a taboo with challenges for organizations large and small. In view of the above, the study aimed to analyze the performance of autism in the work environment and break down barriers between autistic people and this market, showing the challenges and benefits of this contract where bibliographical research was carried out. The motivation is directed solely and exclusively to the prejudices and exclusion of autistic people, with a focus on dissolving and extinguishing these evils. The concepts used address topics such as the working environment, recruitment and selection, the Berenice Piana law. It is observed that it is fundamental to hire an autistic person where the climate and organizational culture are extremely relevant, thus having the possibility of changes and adaptations so that the professional with disorder is received in a comfortable environment that meets their needs. Therefore, we carried out a research by performing a targeted and efficient work, resulting in knowledge and aiming at a world of opportunities for the autistic.

Keywords: Working Environment, Recruitment and Selection, Organizational Culture

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	11
3 RESULTADOS.....	12
3.1 Autismo, sintomas e causa.....	14
3.2 Recrutamento e seleção para pessoas autistas.....	15
3.3 Autismo no ambiente laboral.....	17
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
REFERÊNCIAS.....	22

1 INTRODUÇÃO

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS) estima-se por volta de 2 milhões de pessoas autistas no Brasil, considerasse que se encontra em torno de 70 milhões de autistas no mundo o que é proporcional a 1% da população mundial. O Transtorno do Espectro Autista (TEA) agrega algumas desordens no desenvolvimento neurológico, pertencentes no nascimento da criança ou no começo de sua infância e podemos citar algumas delas como: Autismo Infantil, Autismo Infantil Precoce, Autismo de Kanner, Autismo de alto funcionamento, Autismo Atípico, Transtorno Global do Desenvolvimento, Transtorno Desintegrativo da infância e a Síndrome de Asperger, que abordaremos mais a fundo.

De acordo com o manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos mentais DSM-5, produzido pela Associação Americana de Psiquiatria (APA), pessoas dentro do espectro podem apresentar *déficit* na comunicação social ou interação social, na reciprocidade socioemocional, nas linguagens verbais ou não verbais e também podem ter padrões de comportamentos restritos e contínuos, como movimentos repetitivos, interesses fixos e hiper ou hipossensibilidade a estímulos sensoriais. Todas as pessoas que possuem autismo compartilham algumas destas dificuldades, porém cada um será atingindo de acordo com sua intensidade, resultando em circunstâncias particulares. O reconhecimento é mais ocorrente em bebês e crianças, por este motivo é comumente conhecido como Autismo Infantil, no entanto, os transtornos são circunstâncias permanentes que seguem a pessoa por todas as etapas de sua vida.

Os seres humanos passam por diversas etapas e mudanças em seu ciclo vital, as fases da vida podem se subdividir e as principais são: Infância, adolescência, fase adulta e velhice, toda criança e jovem se deparam, em algum momento de sua vida, com a questão “O que vou ser quando crescer?” Esse questionamento, quase sempre diz respeito a uma identificação com uma profissão, um trabalho ou um emprego.

O trabalho é uma coleção de atividades realizadas, por indivíduos com a intenção de atingir metas, o mesmo ocupa lugar central na vida cotidiana, é o centro de investimentos e preocupações individuais ou coletivas, é fonte de renda, ele mostra-se como uma das esferas mais importantes atingidas por mudanças relacionadas a processos de individualização e flexibilização, a partir dessa ideia de construção de identidade e socialização, podemos pensar que o momento de inserção

profissional pode ter um papel de grande significado na construção de uma identidade adulta. Existem algumas qualidades que podem definir uma pessoa como bom profissional, entre elas estão a boa comunicação, saber trabalhar em equipe, automotivação, vontade de aprender e pró-atividade.

Como já citado anteriormente o Autismo pode afetar o desenvolvimento em áreas importantes, como a comunicação, socialização e comportamentos, no entanto a inclusão de um Autista no mercado de trabalho é garantido pela Lei Berenice Piana, nº 12.764, do ano de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos direitos da pessoa com TEA e estabelece diretrizes para sua consecução. Para os efeitos desta Lei, considera-se pessoa com transtorno, aquela portadora de síndrome clínica qualificada na forma dos incisos 1 ou 2, que determinam a deficiência persistente e clinicamente significativa da interação e comunicação, padrões restritos e contínuos de comportamentos, interesses e atividades manifestada por falha marcada de comunicação verbal e não verbal usada por interação social.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

O presente trabalho trata-se de um estudo do tipo pesquisa bibliográfica. De acordo com Marconi e Lakatos (2003, p.83), a metodologia científica é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permitem alcançar o objetivo, conhecimentos válidos e verdadeiros. Seu critério original, a verificabilidade toma por base de que a proposição que não for passível de comprovação científica não faz sentido (Japiassú e Marcondes, 1996, p.217).

Sendo assim, a base do estudo é a pesquisa bibliográfica como mencionado acima. Esse tipo de estudo de acordo com Severino (2007, p.122), é aquele que se realiza a partir de registos disponíveis, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utilizam-se dados de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. Para Gil (2002, p.44) “é desenvolvida com base em material já elaborado constituídos principalmente de livros e artigos científicos”.

Para que fossem alcançados os objetivos e metas, as pesquisas realizadas foram feitas por meio de análises documentais, que visa a maior veracidade e validade

dos dados a serem distribuídos ao longo deste trabalho. Como forma de repassar apenas informações e conceitos cientificamente comprovados e que façam sentido.

Os dados e conhecimentos coletados através da pesquisa, serão apresentados em forma de textos descritivos e está organizado e divididos em capítulos e subseções, constituídos por toda parte introdutória, delineamento metodológico, desenvolvimento teórico onde estão presentes os resultados da pesquisa e encerrando, as considerações finais. O desenvolvimento foi assim dividido em subseções, sendo elas: a primeira denominada, “Autismo, sintomas e causas”, a segunda “Recrutamento e Seleção da pessoa Autista”, a terceira subseção sendo denominada, “Autismo no ambiente laboral.

3 RESULTADOS

O autismo é um transtorno de neurodesenvolvimento com diferentes apresentações clínicas. Essas apresentações diferenciam entre leves e graves e são titulados transtornos do espectro autista. Alguns sinais são bem comuns ao transtorno do espectro como o *déficit* interação social, comportamentos repetitivos e a comunicação verbal e não verbal.

Paul Eugen Bleuler 1908, um psiquiatra suíço apresentou pela primeira vez o termo “autismo” neste mesmo ano, para descrever pacientes com sintomas que ele acreditava serem semelhantes aos observados na esquizofrenia.

O psiquiatra Leo Kanner em 1943, realizou a primeira descrição clínica do transtorno autista, através do trabalho intitulado " As perturbações autísticas do contato afetivo" (KANNER, 1943), no qual descreveu 11 crianças que apresentavam comportamentos comuns, como isolamento extremo desde do início da vida e um desejo obsessivo pela preservação da constância (KANNER, 1943 apud CAMINHA et al., 2016,p. 24).

Kanner 1943, utilizou o termo “autismo” para definir indivíduos acometidos por um distúrbio do contato afetivo, isentos de linguagem, incapazes de efetuar trocas sócio afetivas com o outro, estando imersos e reclusos em seus próprios mundos interiores, porém no exercício da sua prática observou comportamento, onde ele viu-se em contradição de alguma forma.

O vocabulário incrível das crianças que adquiriram a linguagem, a excelente memória para acontecimentos ocorridos há vários anos, a fenomenal capacidade de decorar poemas e nomes e lembrar-se precisamente de sequências e esquemas complexos, testemunham uma boa inteligência no sentido comumente aceito deste termo (KANNER, 1943, p. 247-248).

Em 1946 Kanner conclui que não se pode afirmar a ausência de linguagem, tendo em vista a capacidade criadora destas crianças, mas que as construções linguísticas só fazem sentido dentro de um contexto.

De acordo com o Manual de Transtornos Mentais (DSM-5-TR, 2022) o autismo é definido como um transtorno do neurodesenvolvimento caracterizado por dificuldades de interação social, comunicação e comportamentos repetitivos e restritos.

Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização (CHIAVENATO 2009, p. 68).

Chiavenato em 2010 diz que o recrutamento é representado por um processo de comunicação.

O recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos no mercado de recursos humanos para abastecer seu processo seletivo. Na verdade, o recrutamento funciona com processo de comunicação: a organização divulga e oferece oportunidades de trabalho ao mercado de recursos humanos. (CHIAVENATO, 2010, p.114).

Recrutar por sua vez significa chamar, atrair, ir ao encontro de pessoal que possua pelo menos qualidade mínima capaz de atender às necessidades da empresa (FERREIRA, 1999).

Segundo Ribeiro (2005, p. 52), o recrutamento trata-se de um trabalho de pesquisa junto às fontes capazes de oferecer à organização um número suficiente de pessoas.

De acordo com o conceito de Pontes (2001, p.89), seleção é a escolha dos candidatos dentre os recrutados, uma série de passos específicos, para decidir que recrutados devem ser recrutados, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal.

Para Lobos (1979, p. 57), a seleção de pessoal representa o processo de administração de recursos humanos, por meio do qual a empresa procura satisfazer suas necessidades, escolhendo aqueles que melhor ocupariam determinado cargo na organização, com base em uma avaliação de suas características pessoais (conhecimentos, habilidades etc.) e de suas motivações

Recrutamento e seleção refere-se a uma das mais ricas ferramentas de gestão de pessoas nas organizações. É através deste processo que as organizações estão percebendo a importância das pessoas que a compõem, não como meros funcionários, mas como parceiros (GUIMARÃES & ARIEIRA, 2005).

De acordo com Robbins (2012, p. 501) cultura é um sistema de valores compartilhado pelos membros de uma organização que a diferencia das demais.

Segundo Edgard Schein, cultura é um conjunto de premissas que um grupo aprendeu a aceitar, como resultado da solução de problemas de adaptação ao ambiente e de integração interna.

Para Wagner e Hollenbeck 2012, uma organização informal é uma organização de regras, procedimentos e interligações não oficiais. Ou seja, a maneira informal e compartilhada de perceber a vida e a participação na organização mantém seus membros unidos e influencia o que pensam sobre si mesmos e o trabalho.

Cultura Organizacional é o padrão de premissas básicas que um determinado grupo inventou, descobriu ou desenvolveu no processo de aprender a resolver seus problemas de adaptação externa e de integração interna e que funcionaram suficientemente bem a ponto de ser considerada válida e, por isso, de ser ensinadas a novos membros do grupo como a maneira correta de perceber, pensar e sentir em relação a estes problemas. (Schein 1994, p. 56.)

Os juízes do trabalho ,Luiz Alberto de Vargas e Luiz Antonio Colussi 2008, declaram que o conceito de "meio ambiente laboral" integra um conceito mais amplo, o do "trabalho digno", que deve ser assegurado a todo trabalhador em decorrência do reconhecimento de sua condição humana e de seu direito à dignidade, que consagra o direito a saúde a todos os cidadãos.

3.1 AUTISMO, SINTOMAS E CAUSAS

O autismo é conhecido pelo Transtorno do Espectro Autista (TEA), uma síndrome caracterizada por problemas no comportamento, comunicação e na socialização. A síndrome atinge principalmente a comunicação e a linguagem, faz com que haja dificuldades no desenvolvimento das habilidades sociais, dificuldade na fala, nas expressões em suas ideias, tendo dificuldade no contato visual, é diagnosticado entre 2 e 3 anos de idade. Alguns dos sintomas e características mais comuns do autismo são, o prejuízo na comunicação ocasionando dificuldade em desenvolver a fala, não falar ou ter dificuldades para manter compreender a linguagem falada, a dificuldade na interação social como contato visual, expressões faciais, gestos, expressar emoções e dificuldades em criar amizades e as alterações comportamentais onde as crianças podem ter padrões de comportamentos repetitivos, não sabe brincar de faz de conta, pode ter um estresse intenso por alguma situação. Esses sintomas são tentativas de fazer alguma comunicação, mas que podem passar despercebido, os sintomas podem ser moderado ou grave e pode interferir no comportamento e na comunicação.

Evidências científicas apontam que não há uma causa única, qualquer pessoa pode desenvolver o autismo. Alguns estudos apontam que tenha uma interação com os fatores genéticos, que podem ser hereditários, mas também pode ser possível os fatores do ambiente, como o uso de substâncias na gestação como ácido valpróico, consumo de alguns tipos de alimentos, deficiência de vitamina D e ácido fólico e infecção materna durante a gravidez, no entanto, é importante ressaltar que “risco aumentado” não quer dizer que causa fatores de riscos ambientais, pois eles podem aumentar ou diminuir o risco do TEA em pessoas geneticamente predispostas.

Um adulto com o transtorno apresenta alguns sintomas que podem ser considerados como dificuldades, entre eles estão o fato de não reconhecer expressões faciais, sinais de comunicação não verbais, piadas, indiretas e regras sociais, por este motivo é necessário apresentar-se ao mesmo com respostas diretas e atípicas durante conversas e ou reuniões.

3.2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA PESSOAS AUTISTAS

Recrutamento e seleção de pessoas é o nome dado a um subsistema da área de Recursos Humanos, que busca atrair e selecionar profissionais para vaga de uma

determinada empresa, esse processo possui várias etapas, a parte do Recrutamento que deve ser bem estruturado e partir de um conhecimento profundo de acordo com a cultura organizacional e o perfil ideal para cada vaga, já a parte da seleção será escolhido o melhor candidato para ocupação da vaga, para desempenhar as tarefas determinadas pela empresa.

Conforme a Lei de Cotas para pessoas com Deficiência 8.213/91 que completou 32 anos, para empregar pessoas com deficiência variam de acordo com o quantitativo de funcionários. De 100 a 200 empregados, a reserva é de 2% de 201 a 500 de 3% de 501 a 1000 de 4%. As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo.

Para contratação de autistas, é necessário um diagnóstico formal, como avaliações psicológicas, neurológicas, fonoaudiológicas, entre outros. É importante analisar o grau do autismo e a presença de deficiência intelectual, pois as opções que serão mencionadas vão depender do grau de limitação impostos pelo transtorno. O Recrutamento e seleção devem ser feitos da mesma maneira de uma contratação que usam para qualquer outra posição, no entanto, podem ser realizadas algumas modificações para melhor execução e garantia de um ambiente de trabalho mais acessível.

Segundo a plataforma *LinkedIn* é necessário seguir alguns aspectos como o de avaliar habilidades e competências do candidato, Oferecer suporte e treinamento contínuos, e consultar profissionais especializados em autismo para orientar o processo de adaptação no ambiente de trabalho.

Existes alguns custos para realização do Recrutamento e Seleção, especialmente em casos de contratações equivocadas, independentemente do tamanho da empresa é bem possível que exista alguma vaga que possa ser preenchida por um autista, é necessário conferir qual melhor cenário para o mesmo contribuir para empresa. Entretanto, é preciso incluir nos custos o processo em si, para realização da contratação, é preciso considerar o tempo gasto com cada etapa e não apenas o investimento desembolsado durante o processo.

O primeiro passo é a divulgação e atração: Primeiramente é necessário divulgar a vaga que será disponibilizada para os candidatos, pode ser feito por meios de anúncios em portais e em sites de recrutamento, filtrar: após receber os currículos enviados, será necessário selecionar os que mais atendem aos requisitos da empresa, a pré-seleção onde os candidatos aptos e/ ou escolhidos tem seus currículos

analisados para dar continuidade ao processo, as entrevistas: Os candidatos selecionados anteriormente serão avaliados e entrevistados e a conclusão do processo: Esta é a última etapa, onde será realizado os testes finais com o candidato escolhido. O tempo médio gasto de 8 horas, tem o custo em torno de R\$ 366,48.

Após os custos serem definidos para realização do Recrutamento e seleção e todas as etapas estiverem concluídas, e o empregado for contratado, inicia-se a inclusão do mesmo, o primeiro passo para inclusão do autista é preparar e incentivar o respeito dentro da equipe, além disso é necessário estudar as possíveis situações de dificuldades e isolamento de expressão desse profissional. No entanto, existem algumas vantagens em contratá-lo pois eles costumam ter facilidade com atividades rotineiras e processos padronizados.

O Transtorno do Espectro Autista se enquadra na gratuidade *Catho* para pessoas com deficiência, esse benéfico ajuda na inclusão do mesmo, a *Catho* é um site brasileiro criado em 1977 por Thomas Case, o site permite que candidatos enviem currículos mediante cadastro na plataforma. No site pessoas com TEA tem direitos a gratuidade ao plano profissional, ganham mais destaque no currículo e podem se candidatar assim que a vaga for anunciada.

3.3 AUTISMO NO AMBIENTE LABORAL

Conseguir estar no mercado de trabalho é de extrema importância para que as pessoas consigam sua independência, autonomia e liberdade para realizações de sonhos, objetivos e metas pessoais. Para as pessoas com TEA não é diferente.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2021) no mundo há cerca de 70 milhões de pessoas com autismo. No nosso país é estimado aproximadamente 2 milhões desse todo que equivale a cerca de 1% da população mundial.

Cerca de 85% dos autistas brasileiros estão fora do mercado de trabalho, assim acredita o Instituto Brasileiro de Geografia (IBGE, 2019). Possivelmente o maior motivo para esse número ser tão alto é o pensamento de que essas pessoas possuam caráter, qualidade ou condição imprevisível. Ainda existe muita falta de conhecimento e muito preconceito relacionado a essa situação, que leva a acontecer aos casos de profissionais impedirem de uma pessoa com o espectro conseguir um emprego e que se mantenha no mercado de trabalho.

Para Liliane Rocha (2021), autora do livro “Como ser um líder inclusivo”, a inclusão de profissionais autistas no ambiente laboral pode gerar resultados tão positivos quanto os dos demais colaboradores. Um adulto autista para conseguir um emprego, provavelmente precisará passar por mais barreiras, avaliações e testes do que as pessoas neurotípicas. Contudo é importante ter ciência das vantagens de ter um autista no seu ambiente laboral, eles possuem fluência em trabalhar com atividades cotidianas e processos estabelecidos, costumam ser mais focados nas atividades e têm baixo índice de atraso, dispõem de pensamentos diversificados e conseguem dar soluções que escapam da imaginação convencional, apresentam grande habilidade de memorizar informações e processos que participam de sua atividade laboral, são profissionais que se motivam com facilidade em relação às tarefas propostas, cumprem assiduamente todas normas determinadas no ambiente de trabalho, quem tem o espectro, trabalhar ajuda na melhoria do desenvolvimento intelectual e garante maior qualidade de vida para o autista e sua família, além de melhorar suas condições financeiras.

A neuropsicóloga Joana Portolese (2021), diz que cerca de 10% a 20% dos autistas considerados leves conseguem estar inclusos no mercado de trabalho. E quando chegam no ambiente encontram inadequações para melhor execução de suas atividades. É sabido que eles podem apresentar algumas sensibilidades tanto à luz quanto ao barulho, é necessário modificações nos recursos para que os mesmos se sintam acolhidos.

Alguns feitos podem auxiliar a melhorar a convivência com os trabalhadores autistas alguns deles é o de realizar a empatia: Você deve se comportar naturalmente ao interagir com uma pessoa com autista. Indivíduos com o espectro podem manifestar alguns contratempos no discurso e no convívio entre as pessoas, praticar a empatia e atenção plena é um agente muito importante para a inclusão de pessoas autistas,

O indivíduo com TEA precisa ser destinado para ambientes silenciosos: sua integração ao novo ambiente deve ser realizada com horário reduzido e aumento progressivo até que se sinta adaptado às rotinas e às pessoas que vão fazer parte da sua convivência, respeitar o tempo, pois algumas pessoas com autismo demoram a responder ou falam pouco. Outras, ao contrário, desfrutam de fala constante e algumas possuem uma fala mais reiterativa. Não se deve impedir a fala ou forçar

comunicação, Esquecer os estereótipos: É natural ligar pessoas com autismo com capacidades tecnológicas, por exemplo, devido a alguns estudos que mostram que pessoas no espectro autista possuem maior atividade elétrica nas regiões occipitais e temporais do cérebro, que são encarregadas por demandar estímulos visuais. Mas, isso não deve ser um rótulo ou uma regra, não dizer “pessoa com autismo” o certo é autista: diversos autistas julgam essa forma de expressão como ofensiva, pois o autismo não é algo que elas “têm”, e sim faz parte de quem elas são, de sua conformidade.

Como em algumas empresas existem várias comemorações de datas significativas, não poderia ser diferente com os autistas, pois eles também possuem seu dia de celebração. No dia 2 de Abril é considerado o dia da Conscientização do Autismo, que foi criado ao final do ano de 2007 pela Organização das Nações Unidas (ONU), tendo início apenas no dia 2 de Abril de 2008. E assim até os dias de hoje o mundo se torna azul em homenagem ao autismo.

Assim como existem fitas coloridas em meses específicos para representação de algumas campanhas, como o outubro rosa com sua fita desta cor, para representação do autismo usamos a fita quebra-cabeças. A figura do quebra-cabeça é usada para conceituar a “complexidade do autismo e seus diferentes espectros que se encaixam e formam o TEA”. A campanha é importante, pois busca dar ênfase e realce para esse tipo de distúrbio neurológico que aflige as áreas de comunicação, comportamento e interação social. Como forma de incluí-los no ambiente de trabalho, é relevante que a empresa integre no sistema de campanhas também a do autismo, para que os portadores se sintam parte do corpo empresarial. É de suma importância que seja evidente a informação de que o autista pode ou não ter uma deficiência intelectual.

O azul que é usado como a cor representante do autismo foi escolhido pois a maioria dos casos se encontram em pessoas do sexo masculino de acordo com o argumento da organização, a cor é bem criticada por passar uma ideia de que muitos acreditam apoiar um estereótipo de gênero; As peças da fita em diferentes cores reproduzem a diversidade de pessoas e de famílias que se envolvem com o transtorno; Em contrapartida o símbolo da neuro diversidade, que é representado por um sinal do infinito do arco-íris, vem sendo adotado como uma alternativa para a figura do quebra-cabeça, porque memora a diversidade e a esperança; As cores fortes simbolizam a

esperança associada aos tratamentos e ao acolhimento dos autistas pela grande sociedade.

A verdade é que alguns portadores do espectro autista fascinam todos ao seu redor pela sua inteligência, por este motivo são nomeados de autistas de alto rendimento. Sendo este o grande motivo pelo qual eles podem ser revelados excelentes trabalhadores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com a literatura estudada, entende-se que o processo que leva uma empresa a contratação e inclusão da pessoa Autista no ambiente corporativo é longo, pois ainda existe falta de informação e preconceito dentro das organizações a respeito deste assunto, no entanto, as empresas que veem a possibilidade do profissional com TEA, contribuir e agregar com as habilidades necessárias, para suprir as necessidades de um determinado cargo, estão crescendo no mercado, além da desenvoltura de trabalhos metódicos, ficou nítido para essas empresas que, por não seguir padrões comportamentais, os profissionais autistas podem acabar pensando “fora da caixa”, para diferentes situações, ou seja, contratar um autista pode se transformar numa estratégia de inovação.

É importante compreender, que admitir um autista, apesar de ser viável em muitos parâmetros, o local e o modo de trabalho precisam de adequações que reduzam as complexidades naturais da condição. Neste contexto, observamos a necessidade de uma aplicação maior de empenho e preparação na equipe de trabalho, em pontos estratégicos, para que as alterações deste transtorno sejam minimizadas e proporcionem mais qualidade no ambiente de trabalho, dessa forma o bem-estar individual e o desenvolvimento cultural, psicossocial e cognitivo de trabalhadores autistas serão mais desenvolvidos.

Nota-se que não é uma tarefa fácil e que o gestor e sua equipe deverão mudar alguns hábitos comportamentais dentro da organização, podendo assim incluir a intervenção no Autismo, que tem como característica principal ajudar a minimizar atitudes ou condutas indesejadas dentro da empresa e tornar o sujeito o mais independente possível, em todas as áreas para realizar tranquilamente e corretamente suas atividades diárias.

Conclui-se assim, que é possível incluir a pessoa com TEA no mercado de trabalho, e que praticar a empatia e atenção é um fator determinante para uma boa admissão, é necessário reconhecer suas dificuldades estruturais e analisar seus processos, pois muitas vezes acabam menosprezando ou excluindo pessoas neurodivergentes. O caminho pode ser longo, mas como qualquer assunto relacionado a diversidade e inclusão, é quantioso começar.

REFERÊNCIAS

<https://www.autismoemdia.com.br/blog/carreiras-para-autistas-6-opcoes-para-entrar-no-mercado-de-trabalho/><https://institutoneurosaber.com.br/autismo-desenvolvimento-da-comunicacao-verbal/> Acesso em março de 2023.

<https://comportese.com/2017/08/25/o-brincar-de-faz-de-conta-na-analise-do-comportamento-uma-analise-preliminar/> Acesso em março de 2023

<https://genialcare.com.br/blog/lei-berenice-piana/> Acesso em março de 2023

<https://www.autismoemdia.com.br/blog/autismo-no-mercado-de-trabalho-desafios-e-oportunidades/> Acesso em abril de 2023

<https://pt.linkedin.com/pulse/recrutamento-e-sele%C3%A7%C3%A3o-de-profissionais-com-defici%C3%Aancia-conhe%C3%A7a/> Acesso em abril de 2023

<http://www.taqe.com.br/custos-em-recrutamento-e-selecao-como-calcular-reduzir-e-ganhar-eficiencia/> Acesso em abril de 2023

<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos#/> Acesso em abril de 2023

<https://blog.reachr.com.br/recrutamento-e-selecao-quanto-custa-para-empresa/> Acesso em abril de 2023

<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/autistas-mercado-de-trabalho/> Acesso em abril de 2023

<https://www.blend-edu.com/6-dicas-de-como-incluir-pessoas-autistas-na-sua-empresa/> Acesso em abril de 2023

<https://vsegura.com.br/blog/abril-mes-do-autismo/> Acesso em abril de 2023

<https://ruralcentro.com.br/analises/pessoas-com-autismo-podem-trabalhar-em-qualquer-area-inclusive-agronegocio-4909#:~:text=Pessoas%20com%20autismo%20podem%20trabalhar%20em%20qualquer%20%C3%A1rea%20inclusive%20agroneg%C3%B3cio,-Voc%C3%AA%20est%C3%A1%20aqui&text=Dia%202%20de%20abril%20%C3%A9,2%20de%20abril%20de%202008/> Acesso em abril de 2023

<https://institutoneurosaber.com.br/autismo-desenvolvimento-da-comunicacao-verbal/> Acesso em abril de 2023

http://comciencia.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-76542011000200006&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt#:~:text=A%20cria%C3%A7%C3%A3o%20do%20Diagnostic%20and,nos%20Estados%20Unidos%20desde%201840/ Acesso em maio de 2023

<https://www.significados.com.br/laboral/#:~:text=O%20ambiente%20laboral%20%C3%A9%20o,jur%C3%ADdica%20e%20social%20do%20trabalho/> Acesso em maio de 2023

<https://www.faberhaus.com.br/como-ser-um-lider-inclusivo/#:~:text=Publicado%20por%20Heller%20de%20Paula,quest%C3%B5es%20importantes%20sobre%20a/> Acesso em maio de 2023

<http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/9300/1/TCC%20Recrutamento%20e%20Sele%C3%A7%C3%A3o%20de%20Pessoas.pdf/> Acesso em junho de 2023

<https://periodicos.ufn.edu.br/index.php/disciplinarumSA/article/view/1494/140/> Acesso em junho de 2023

https://cdn.administradores.com.br/app/uploads/2022/01/29181826/academico_7313_190226_162305.pdf / Acesso em junho de 2023

<https://www.psicologia.pt/artigos/textos/textos/A0441.pdf>/Acesso em junho de 2023

https://www.iel.unicamp.br/sidis/anais/pdf/DURANTE_JULIANA_CAU.pdf/ Acesso em junho de 2023

<https://autismoerealidade.org.br/o-que-e-o-autismo/> Acesso em junho de 2023

<https://www.autismoemdia.com.br/blog/sintomas-de-autismo-em-adultos-quaais-os-desafios-e-como-lidar/> Acesso em junho de 2023

<https://www.e-konomista.pt/profissoes-sindrome-de-asperger/> Acesso em junho de 2023

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm/ Acesso em junho de 2023

https://desidades.ufrj.br/featured_topic/a-importancia-do-trabalho-na-transicao-para-a-vida-adulta/ Acesso em junho de 2023

<https://diariopcd.com.br/2022/04/02/85-dos-autistas-estao-fora-do-mercado-de-trabalho/#:~:text=A%20inclus%C3%A3o%20de%20autistas%20no,a%20condi%C3%A7%C3%A3o%20n%C3%A3o%20trabalham%20formalmente./> Acesso em junho de 2023

<https://fia.com.br/blog/recrutamento/> Acesso em junho de 2023

<https://www.catho.com.br/ajuda/candidatos/sobre-a-catho/o-que-e-a-catho/88/> Acesso em junho de 2023

https://brasil.elpais.com/brasil/2019/04/01/actualidad/1554112137_919020.html/ Acesso em junho de 2023

<https://www.camara.leg.br/noticias/544843-proposta-preve-incentivos-fiscais-para-empresas-que-contratarem-autistas/> Acesso em junho de 2023

<https://safe.space/conteudo/inclusao-autista-no-trabalho-com-gabrielle-ramos/>
Acesso em junho de 2023

<https://www.bbc.com/portuguese/geral-46739885/> Acesso em junho de 2023.