

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA CURSO
DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS

ESTHELA GABRIELA SOUZA NASCIMENTO

MARINA GOMES ALVES DA SILVA

NALMYN CLARISSE MOTA DOS SANTOS

**AUTISMO NA VIDA ADULTA: O CAMINHO PARA O
MERCADO DE TRABALHO**

RECIFE 2021

ESTHELA GABRIELA SOUZA NASCIMENTO

MARINA GOMES ALVES DA SILVA

NALMYN CLARISSE MOTA DOS SANTOS

AUTISMO NA VIDA ADULTA: O CAMINHO PARA O MERCADO DE TRABALHO

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em Gestão em Recursos Humanos.

Professor Orientador: Diego Leonel

RECIFE 2021

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

N244a Nascimento, Esthela Gabriela Souza
Autismo na vida adulta: o caminho para o mercado de trabalho /
Esthela Gabriela Souza Nascimento, Marina Gomes Alves da Silva, Nalmyn
Clarisse Mota dos Santos. - Recife: O Autor, 2021.

19 p.

Orientador(a): Diego Leonel Alves de Sá.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2021.

Inclui Referências.

1. Autismo. 2. Obstáculos. 3. Desenvolvimento. I. Silva, Marina
Gomes Alves da. II. Santos, Nalmyn Clarisse Mota dos. III. Centro
Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

Dedico esse TCC a minha vó Materna Ivanice Souza de Araújo, obrigada Mainha Çiça, nada disso seria possível se não fosse a sua fé e a sua Garra, por me fazer essa mulher incrível, morro de Orgulho da senhora.
Ao meu filho (a) que se forma em meu ventre, mãezinha quando você estiver pronto para vem ao Mundo vai encontrar uma Mamãe Gestora em RH!
Essa Vitória é Nossa!
Esthela Gabriela Souza Nascimento

Dedico esse TCC aos meus pais que me proporcionaram essa oportunidade e me ajudaram a realizar esse sonho. Dedico também aos meus professores pela paciência e ensinamentos durante essa trajetória.
Marina Gomes Alves da Silva

Dedico esse meu trabalho aos meus pais Jaidinice Barbosa e Gilson Claudino, dedico a minha querida avó materna que hoje não se encontra aqui na terra, minha eterna Iraci Barbosa. Dedico a minha tia Jaidete Veloso, agradeço também aos demais. Obrigada ao apoio de todos vocês!
Nalmy Clarisse Mota dos Santos

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que com suas infinitas misericórdias e seu amor contínuo sobre a minha vida me permitiu a realização desse Sonho, inúmeras foram as dificuldades mais hoje com gratidão encerro esse ciclo de muito aprendizado e amadurecimento, não pararei a caminhada do saber e essa será a primeira de muitas que virão.

Agradeço ao meu Querido e Amado esposo Guilherme Silva Santos, que acreditou no meu sonho e proporcionou que ele se concretizasse. Agradeço aos meus Familiares e Amigos por todo carinho e incentivo!

Deem graças ao Senhor, porque ele é bom O seu amor dura para Sempre!
Salmos 136.1.

Esthela Gabriela Souza Nascimento

Agradecendo sempre a Deus, que me proporciona vida e muito mais para seguir em frente. Aos meus amados pais, que me ensinaram o valor e a importância da educação com muito amor, incentivo e acreditando na minha capacidade.

Marina Gomes Alves da Silva

Eu agradeço primeiramente ao meu querido Deus por ele ter me permitido chegar até aqui mesmo sem forças, agradeço aos meus pais Jaidinice Barbosa e Gilson Claudino, por sempre acreditarem em mim, no meu potencial e nunca descreditarem de mim.

Agradeço também a minha tia/mãe Jaidete Veloso por ser uma grande incentivadora e me fazer sempre correr atrás dos meus sonhos e objetivos, agradeço também aos professores e a faculdade Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA). Se hoje eu cheguei onde eu estou, foi por conta de vocês
Gratidão!

Nalmy Clarisse Mota dos Santos

*A Inclusão acontece quando se aprende com
as diferenças e não com as igualdades.*

Paulo Freire

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	01
2. DELINEAMENTO METODOLÓGICO	02
3. AUTISMO E SINTOMAS	03
3.1 O que causa o autismo?.....	03
3.2 Tratamento	04
3.3 Inclusão de autistas no mercado de trabalho	04
3.4 Recrutamento e seleção.....	05
3.5 A função social da empresa na inclusão de profissionais autistas.	06
3.6 A adaptação do ambiente de trabalho para profissionais com autismo... ..	07
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	08
REFERÊNCIAS.....	

AUTISMO NA VIDA ADULTA: O CAMINHO PARA O MERCADO DE TRABALHO

ESTHELA GABRIELA SOUZA NASCIMENTO

MARINA GOMES ALVES DA SILVA

NALMYN CLARISSE MOTA DOS SANTOS

DIEGO LEONEL

RESUMO:

A Contratação de um autista ainda é um tabu com desafios para as grandes e pequenas organizações. O objetivo desse trabalho é quebrar barreiras entre autistas e o mercado de trabalho, mostrando os benefícios e os desafios dessa contratação. Os conceitos utilizados abordam temas como lei Berenice Piana, mercado de trabalho, treinamento e desenvolvimento. Realizamos uma monografia executando uma pesquisa direcionada e eficiente. Resultando no conhecimento e visibilidade ao autista dentro de um mundo de oportunidades.

PALAVRAS CHAVES: Autismo, Obstáculos e Desenvolvimento.

ABSTRACT:

Hiring an autistic person is still a taboo with challenges for large and small organizations. The objective of this work is to break down barriers between autistic people and the job market, showing the benefits and challenges of this hiring. The concepts used address topics such as the Berenice Piana law, the job market, training and development. We carry out a monograph by performing a targeted and efficient research. Resulting in knowledge and visibility to the autistic within a world of opportunities.

KEYWORDS: Autism, Obstacles and Development.

1. INTRODUÇÃO

A OMS (Organização Mundial de Saúde) estima por volta de 2 milhões de pessoas autista no Brasil. A falta de informações sobre a doença vem causando sérios problemas para a carreiras desses indivíduos, o preconceito vem fazendo com que as pessoas esqueçam de seu potencial e qualidade de serviço.

A inclusão de uma pessoa autista no mercado de trabalho é garantida pela lei Berenice Piara (12.764) de 2012, foi onde se abriram portas de empregos para pessoas com deficiências. Com o fim da Segunda guerra Mundial e o surgimento da teoria neoclássica possibilitando uma estrutura organizacional mais flexível visando maior interação entre os setores e colaboradores “

As organizações passaram a buscar profissionais pelas suas qualificações e o cliente interno ou colaborador passou a ser desenvolvido avaliado recrutado os buscando sempre à motivando do mesmo nesse processo que tem os melhores profissionais” (Neto et al 2012).

A partir desse princípio e dentre outros existentes nas corporações visamos a integração do profissional autista de forma integral com total responsabilidade sobre o mesmo consciente de sua total capacidade para desenvolver com louvor as atribuições a ele designada com base em seu comportamento já observado no processo seletivo encaminhando assim o mesmo para um setor em que eles já tenham uma certa afinidade para que suas habilidades venham ser ainda mais desenvolvida.

Esse processo de integração é de extrema importância e responsabilidade do departamento de pessoas capacitando e desenvolvendo através de técnicas e estratégias a serem seguidas e alcançadas de acordo com a necessidade de cada empresa e respeitando o colaborador a ser desenvolvido e moldado de acordo com seu perfil já traçado, é necessário que todos os setores estejam interessados e alinhados para receber o colaborador autista, nenhum tipo de preconceito pode ser praticado sobre o mesmo, nesse caso de como lidar com essa situação, o RH deve antes de fazer essa integração conscientizar os funcionários da chegada do novo colaborador e suas necessidades especiais de atenção para que o mesmo seja tratado com naturalidade e com cordialidade e que haja uma rodízio entre os setores para ver onde ele melhor se adapta.

2. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

O instrumento teórico-metodológico, a nossa pesquisa se baseia em duas vertentes, sendo elas: exploratória, bibliográfica e qualitativa. Na exploratória, segundo Siltiz apud Gil (2002, p. 42), “na maioria dos casos, essas pesquisas envolvem: (a) levantamento bibliográfico, (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado e (c) análise de exemplos que estimulem a compreensão”. Na bibliográfica, GIL (2002, p. 44) menciona que, “é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”, os quais correspondem ao suporte utilizado para o embasamento da nossa pesquisa.

Esses instrumentos utilizados são para relação de estudos, para aproximação de mudanças sociais e estruturais de empresas e mercado de trabalho. Essa pesquisa possibilitou conhecer o âmbito trabalhista e social, ter mais sensibilidade, respeito, quebrar as barreiras do preconceito e abrir espaço para o outro que pode sim, ser o melhor no que faz, pode sim crescer e fazer com que os outros evoluam em conjunto.

Tem como estrutura um diálogo formal, pesquisa de campo, pesquisa bibliográfica e experiências pessoais. Este trabalho está organizado em tratamento de problemática, caráter introdutório e justificativo com base em objetivos e da metodologia aplicada.

Espera-se com esta pesquisa contribuir com as discussões, no que tange a respectiva temática, formas de mudanças com os materiais abordados.

3. AUTISMOS E SINTOMAS

O autismo é conhecido como Transtorno do Espectro Autista, uma síndrome caracterizada por problemas na comunicação, socialização e no comportamento. A síndrome faz com que haja dificuldades no desenvolvimento na fala, nas expressões em suas ideias, nos sentimentos, tendo dificuldade no contato visual, movimentos inquietos, é diagnosticado entre 2 e 3 anos de idade. Alguns dos sintomas e outras características mais comuns do autismo são:

- Dificuldade na interação social: Como o contato visual, expressão facial, gestos, dificuldade em criar amizades e em expressar emoções;
- Prejuízo na comunicação: Dificuldade em iniciar ou em manter uma conversa e o uso repetitivo da linguagem;
- Alteração comportamentais: Não sabem brincar de faz de conta, padrões bastante repetitivos de comportamento, ter várias manias e ter um estresse intenso por alguma situação. Estes sinais e sintomas podem variar de leve, mas que podem também passar despercebidos que acabam nem sendo notado os sintomas pode ser moderado a grave que pode interferir bastante no comportamento e na comunicação.

3.1 O QUE CAUSA O AUTISMO?

Qualquer pessoa pode desenvolver o autismo e suas causas ainda são desconhecidas, apesar de cada vez mais as pesquisas estarem sendo desenvolvidas para descobrir a causa. Alguns estudos já conseguem indicar algumas causas prováveis como fatores genéticos, que podem ser hereditários, mas também pode ser possível que fatores do ambiente, como a infecção por certos vírus, consumo de tipos de alimentos ou contato com alguma substância intoxicantes, como o chumbo e mercúrio, um exemplo, possam ter um grande efeito no desenvolvimento dessa doença. autismo tem sido muito falado e diagnosticado no país.

3.2 TRATAMENTO

O tratamento depende do tipo do grau do autismo que a criança/adulto possui, também depende do grau de comprometimento, mas o tratamento pode ser realizado com:

- Uso de medicamentos prescritos pelo médico;
- Sessão de fonoaudiologia para melhorar a fala e a comunicação;
- Terapia comportamental para facilitar as atividades diárias;
- Terapia de grupo para melhorar a socialização da criança “Apesar do autismo não ter cura, o tratamento, quando é realizado corretamente, pode facilitar o cuidado com a criança, tornando a vida dos pais um pouco mais facilitada”. Em outros casos que são mais leves, a ingestão de remédios nem sempre é necessária e a criança/adulto pode ter uma vida tranquila e bem próxima do normal, podendo estudar, trabalhar sem alguma restrição.

3.3 INCLUSÃO DO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO

Ingressar no mercado de trabalho é fundamental para vida de qualquer pessoa que deseja se tornar independente, com pessoas que sofrem com Transtorno Espectro Autista (TEA) não é diferente. Mas achar um emprego para essas pessoas, muitas vezes se torna um desafio. Para conseguir um trabalho uma pessoa com autismo poderá passar por mais testes e exames do que com pessoas neurotípicas.

Certamente a maioria dos adultos autistas sabem exatamente o que desejam fazer, a área em que deseja atuar, seguimentos etc. Algumas dificuldades podem aparecer para os portadores dessa deficiência, alguma delas são ansiedade, inflexibilidade na rotina, dificuldade em receber feedbacks negativos, interação com os colegas de trabalho ou não conseguir se comunicar de forma efetiva. Empresas do ramo da tecnologia, como exemplo, é uma forte recrutadora de pessoas autistas, afinal, esses indivíduos possui características vantajosas para esse ramo. (TEA no dia a dia: Inclusão autista no mercado de trabalho, 2020).

Sua facilidade com algoritmos e olhar aguçado aos detalhes e o fato de se adaptarem bem as rotinas repetitivas, dão a eles essas vantagens competitivas.

A pauta de pessoas autistas no mundo corporativo está cada vez mais aberta, as pessoas estão se acostumando a falar e inclui-los no mercado de trabalho. Ainda sim existe uma falta de informações e preparo de algumas empresas sobre o assunto. Para mudar essa realidade, é preciso mudar a forma de pensamento e de agir dentro das organizações. Uma empresa ou melhor, uma equipe, precisa estar preparada para receber uma pessoa que sofre com Transtorno Espectro Autista, a liderança treinada é essencial para que entendam as necessidades, peculiaridade específicas de cada um.

Além de tudo isso, o líder precisa preparar sua equipe para receber e acolher de forma correta, compartilhar informações do transtorno e necessidades do trabalhador autista já é um bom começo. O líder precisa estar atento a especificidade do autista, entender em qual atividade ele melhor se encaixa, em qual ambiente, onde vai se desenvolver e expressar melhor.

Existem tarefas ou até profissões que as pessoas que sofrem com o TEA se desenvolvem melhor, como atividades de lógicas e que envolvem matemática, atividades que sejam repetitivas ou metódicas, que consistem na manutenção de rotina, atividades com regras e padrões bem definidos e entre muitas outras.

O RH, responsável por atrair e reter talentos, precisa estar sempre com um olhar na diversidade na hora do recrutamento, isso incluindo pessoas autistas. Se a gestão tiver clareza sobre as áreas que podem se beneficiar de um profissional portador de autismo e fizer processo de recrutamento e seleção visando atrair essas pessoas, estará tendendo uma melhoria da diversidade e inclusão dentro da organização. O trabalho para o autista ajuda no seu desenvolvimento cognitivo, o que é vantagem não só para ele quanto para toda sua família e amigos, além do benefício financeiro.

3.4 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Recrutamento e seleção é o nome dado ao processo de contratação de novos talentos pode ser definido como uma etapa de busca. Essa parte do processo tem como objetivo primordial e atrair potenciais profissionais para a vaga disponível na empresa. A busca da captação desses candidatos é feita através da divulgação da vaga, seja ela por e-mail, divulgação em redes sociais, sites de empregos e fóruns. Ele envolve várias etapas, dentre elas a de entrevista que é uma das principais, para

avaliar se o candidato atende todos os requisitos da função da vaga e adequado a tal perfil da empresa. Como acontece o processo de Recrutamento e seleção de pessoas com TEA (Transtorno do Espectro Autista) A ONG Specialisterne de origem dinamarquesa e há 3 anos com sua filial aqui no Brasil. Esta ONG prepara os jovens com TEA (Transtorno do Espectro Autista) de grau leve, ou seja, aqueles de alta função, para que eles atuem no mercado de trabalho. O autista passa por uma preparação, onde suas melhores habilidades são descobertas e preparadas para preencherem uma possível vaga. É bastante importante entender que para empregar um autista, apesar de ser viável em vários aspectos, a empresa e o modo de trabalho precisam de adaptações. A primeira coisa que o líder tem que se atentar é sobre preparar a equipe para receber o novo profissional. É preciso disseminar informações úteis sobre a condição de uma pessoa com TEA e incentivar o respeito às possíveis situações de isolamento e dificuldade de expressar. Outra ideia que pode ajudar muito é dar tarefas apenas que demandem alta concentração, se baseando nas habilidades dessa pessoa. (Autismo e o mercado de trabalho – Canal Futura, 29/03/2018, Elaine Benicio)

3.5 A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA NA INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS COM AUTISMO

“A lei que rege a inclusão desses profissionais no mercado de trabalho é a lei de cotas 8213/91, que prevê a contratação e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.”

Que tem como objetivo não só inserir por meio de obtenção das cotas e sim de incluir no ambiente laboral profissionais com TEA qualificados dando a ele todo o suporte para assumir seus postos de Trabalho. Assegurando um dos seus direitos básicos que é o trabalho presente na constituição Federal. “A inclusão não se trata apenas de criar espaços acessíveis para pessoas com deficiência, mas sim de inserir as pessoas em ambientes do dia a dia, criando ferramentas que possibilitem o exercício de sua individualidade e autonomia”.

A inclusão vai além de ambientes e espaço físicos, É algo maior que precisa e deve ser trabalhado na sociedade o que acarreta diretamente o ambiente cooperativo os indivíduos devem olhar esses profissionais por iguais enxergando

seu gigantesco potencial. A inclusão desses profissionais autista é um conjunto de processos de ações ordenadas que abrange desde o processo de recrutamento e seleção, adequação do ambiente laboral e desenvolvimento do mesmo no ambiente de trabalho. Não é só os espaços físicos que devem ser adaptados e reparados os colaboradores devem participar de treinamentos e conscientização por meio de palestras e dinâmicas para a chegada dos profissionais com TEA, para que o mesmo se sinta acolhido e a equipe consiga uma comunicação eficaz, se levarmos em consideração que devido ao espectro esses profissionais tem uma dificuldade maior para socialização e comunicação, a comunicação é primordial para todo o processo laboral seja ele no âmbito administrativo ou de produção, sendo evitado palavras com sentido ambíguo e expressões faciais ou corporais que venha a deixá-los confusos.

A comunicação vai além do falar as expressões e gestos significam muito para esses profissionais sendo preferível uma comunicação clara e objetiva.

3.6 A ADAPTAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO PARA PROFISSIONAIS COM AUTISMO

A adequação ao ambiente de trabalho requer uma atenção maior quando se trata de profissionais com TEA, sendo levada em consideração sua sensibilidade e limitações sensorial presente na maioria dos autista independente do grau, ocasionando maior sensibilidade dos sentidos da visão e audição. Por esse motivo, o ambiente corporativo a quais esses profissionais serão inseridos devem ser projetados com cores claras e neutras iluminação equilibrada e longe de ruídos e sons misturados. Quando esses indivíduos são expostos a uma situação de sobrecarga sensorial, ficam confusos e tem dificuldade de interpretação aos estímulos sensorial ou não conseguem interpretar -los, deixando os mesmo impacientes e agitados impossibilitando de forma direta na realização de suas atividades e rentabilidade.

“Eles provavelmente ouviram melhor se estiverem num ambiente, silencioso levemente iluminados e livre de lâmpadas fosforescentes e de paredes coloridas e brilhantes”. GRANDIN, Temple. Mistério de uma mente autista. Joinville/SC :Clube dos Autores,2007, p 58.

Por esses motivos as acomodações da área de trabalho, é por tanto acessibilidade, é também saúde e bem-estar física e mental dos colaboradores. É responsabilidade da empresa oferecer um ambiente de trabalho adequado e seguro para a realização das atividades laborais e dever de ambas as partes empregador e colaborador a manutenção do espaço e o clima organizacional.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Demonstrado no desenvolvimento do trabalho que a contratação de um autista ainda é um grande desafio nas empresas, onde se nós pararmos para reparar que ainda sim existe um tabú em relação as demais empresas contratar um autista para atuar na empresa, onde algumas empresas acham que quem sofre com o Transtorno do Espectro Autista não tem capacidade de atuar no mercado de trabalho e que não são capazes de dar conta das tarefas do trabalho, embora que ainda sim existe também o preconceito com quem sofre com o TEA, abordamos esse tema, para que as pessoas saibam a extrema importância da inclusão na sociedade que é um direito básico de todos os cidadãos, e que a ingressão no mercado de trabalho é uma ferramenta de extrema importância responsável por inserir no ambiente corporativo profissionais formados com grande capacidade de adaptação a rotinas repetitivas, sensibilidade aos detalhes, possibilitando as empresas grande poder competitivo. A criação de políticas inclusivas no ambiente laboral, reforça a abertura de conhecimento e sensibilidade a profissionais com TEA, mudando de forma positiva e sem preconceito a forma como se enxerga o mundo e a realização das atividades seja ela laboral e de Cidadania.

O processo de recrutamento e seleção em si já é complexo e difícil. Quando se trata de um processo referente a pessoas deficientes, sejam eles autistas ou qualquer outra deficiência, esse processo acaba se tornando ainda mais complexo, na visão de alguns recrutadores/empresas. Concluindo e apresentando fatos dentro desse trabalho que até então mesmo com todas as dificuldades, não é impossível e muito menos “mais difícil” recrutar um autista, sendo necessária apenas uma percepção de pontos diferentes. O que deveria ser normal para qualquer empresa o fato de se preocupar com o bem-estar do funcionário.

A Lei Berenice Piana, lei n ° 12.764, teve e tem um papel fundamental na garantia desses direitos, já que antes os portadores de TEA não tinham uma lei

específica que assegure se seus direitos e esclarecesse de forma Clara e coesa. Assim como a lei do Estatuto da Pessoa com Deficiência, 13.146, sancionada em 6 de julho de 2015. Seção III art. 37, constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária na qual deve ser atendida as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos tecnologia assistida e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. Bem como, previsto na lei, a adaptação do ambiente Laboral é um direito assegurado, devido a sua grande importância de adaptabilidade do profissional com TEA, que impacta diretamente em seus rendimentos, deve ser levado sempre em consideração suas sensibilidades a ruídos e iluminações e paredes como muitas informações, dando prioridade a ambientes clean, a comunicação assertiva livres de ambiguidade e figuras de linguagem ou até mesmo gírias devem ser evitadas. Em conclusão a cerca desta temática abordada em todo o trabalho de conclusão, deve ser ainda mais explorada e debatida, embora tenha leis que assegure os direitos, a inclusão deve ser mais incentivada para que possamos ver na prática mais resultada e dados positivos, com o objetivo de tirar essas pessoas da invisibilidade proporcionando uma qualidade de vida maior, mais digna e prazerosa, tornando o mercado de trabalho ainda mais competitivo.

REFERÊNCIAS

Autismo e o mercado de trabalho – Canal Futura, 29/03/2018, Elaine Benicio

Autismo mercado de Trabalho e o papel do Empregador: **A necessária inclusão da pessoa com espectro autista**, Manuella Franchesca Oliveira Costa Nascimento - Salvador 2017

Autismo em dia: **Autismo no mercado de trabalho**: Uma barreira a ser vencida, 2020 <https://www.autismoemdia.com.br/blog/autismo-no-mercado-de-trabalho-desafios-e-oportunidades/>

TEA no dia a dia: **Inclusão autista no mercado de trabalho**, Setembro 2020 <https://autismoerealidade.org.br/2020/01/09/a-inclusao-de-autistas-no-mercado-de-trabalho/>

Virtude Corporate: Autismo no mercado de trabalho: como criar um ambiente inclusivo?, **Abril 2021**. <https://www.virtude.com/empresas/autismo-no-mercado-de-trabalho-como-ser-inclusivo>

Youtube: **Inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho** -Fundação José Luiz Egydio Setúbal; 2019

<https://www.tuasaude.com/rosa-gonzalez/> Publicado por Rosa Maria Rodrigues Antônio, no site **Tua Saúde**, no mês de Novembro.

https://www.acaesp.org.br/pt/os-desafios-de-uma-crianca-autista.php?gclid=CjwKCAiAnO2MBhApEiwA8q0HYcYsBli4E_7yycWRiUuUbbZ0d1p

[vV7o08ODKEz70uUsCCTgME4ab5hoCZQQQAvD_BwE](#), Autor ANÔNIMO, postado pelo site **Autismo em Dia**. Na data 06/mar/2020

<https://www.tuasaude.com/autismo-infantil/>

[https://www.autismoemdia.com.br/blog/autismo-no-mercado-de-trabalho-desafios-e-oportunidades/#Beneficios da contratacao de um autista](https://www.autismoemdia.com.br/blog/autismo-no-mercado-de-trabalho-desafios-e-oportunidades/#Beneficios%20da%20contratacao%20de%20um%20autista)
[https://pt.m.wikipedia.org/wiki/Berenice Piana](https://pt.m.wikipedia.org/wiki/Berenice_Piana)

<https://www.senior.com.br/blog/recrutamento-e-selecao-de-pessoas-que-voce-precisa-saber>

https://www.youtube.com/watch?v=wG_CIMjwYI

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

<https://autismoerealidade.org.br/2020/01/09/a-inclusao-de-autistas-no-mercado-de-trabalho/>

<https://www.vittude.com/empresas/autismo-no-mercado-de-trabalho-como-ser-inclusivo>

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=313158902120>

<https://autismoerealidade.org.br/2020/01/09/a-inclusao-de-autistas-no-mercado-de-trabalho/>

<https://diversa.org.br/tea-trabalho-diversidade-inovacao/>

<https://epocanegocios.globo.com/colunas/Diversifique-se/noticia/2019/11/85-das-pessoas-no-espectro-autista-estao-fora-do-mercado-de-trabalho.html>

<https://ricardorochoa.jusbrasil.com.br/artigos/865843071/saiba-o-porque-e-importante-dar-direito-ao-trabalho-para-o-autista-adulto>

<https://blog.freedom.ind.br/desenho-universal-o-que-e-e-como-podeajudar-na-acessibilidade/>