



REVISTA CIENTÍFICA ACERTTE
ISSN 2763-8928

A INSERÇÃO E O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

THE INSERTION AND DEVELOPMENT OF PEOPLE WITH AUTISM SPECTRUM DISORDER IN THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT

LA INSERCIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA EN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL

Beatriz Aparecida Alves Pereira¹, Bianca Luísa Ferreira Gonzaga², Camila Porto Nogueira³, Vivian Bertolini de Souza⁴, Margibel Adriana de Oliveira⁵

e2575

<https://doi.org/10.47820/acertte.v2i5.75>

PUBLICADO: 05/2022

RESUMO

Há aproximadamente 46 milhões de pessoas com deficiência no Brasil e menos de 1% possuem empregos formais, segundo dados do IBGE (2019). Dentre estas, quando observada a perspectiva de tipo de deficiência, pessoas com deficiência mental são apenas 4,7% destes 1%. Neste sentido, quando observamos o contexto social, podemos constatar que os ambientes corporativos em sua maioria não refletem a pluralidade da população. Por isso é necessário - por intermédio de medidas legais e movimentos sociais - promover essa inclusão, não só com a inserção, como também com a preparação para que essas pessoas possam representar um papel significativo nestes ambientes. Deste modo foram utilizados os diversos autores para realizar este estudo que se caracteriza por uma pesquisa bibliográfica com método exploratório. Com foco principal em descrever como se configura o Transtorno do Espectro Autista (TEA), o papel da aprendizagem customizada para este público e como a orientação para inclusão e aprendizagem fortalece as organizações em seu papel social. Nota-se a influência da presença destas pessoas no ambiente organizacional, junto a preparação das pessoas e do ambiente, reflete em resultados positivos para cultura, liderança e comportamentos apresentados dentro dele, além de promover a realização pessoal e independência da pessoas no TEA.

PALAVRAS-CHAVE: TEA. Cultura organizacional. Aprendizagem

ABSTRACT

There are approximately 46 million people with disabilities in Brazil and less than 1% have formal jobs, according to IBGE data (2019). Among these, when the perspective of type of disability is observed, people with mental disabilities are only 4.7% of these 1%. In this sense, when we observe the social context, we can see that the corporate environments mostly do not reflect the plurality of the population. Therefore it is necessary - through legal measures and social movements - to promote this inclusion, not only with insertion, but also with the preparation for these people to play a significant role in these environments. Thus, the various authors were used to carry out this study, which is characterized by a bibliographic research with exploratory method. With a main focus on describing how Autistic Spectrum Disorder (ASD) is configured, the role of customized learning for this audience and how the orientation to inclusion and learning strengthens organizations in their social role. It is noted the influence of the presence of these people in the organizational environment, together with the preparation of people and the environment, reflects on positive results for culture, leadership and behaviors presented within it, besides promoting the personal achievement and independence of people in TEA.

¹ FATEC - Faculdade Tecnológica de Barueri

² FATEC - Faculdade Tecnológica de Barueri

³ FATEC - Faculdade Tecnológica de Barueri

⁴ FATEC - Faculdade Tecnológica de Barueri

⁵ Especialista (UNINTER) e Graduada em GRH (UNISUL); Graduada (UFSC), Mestre (UFSC) e Doutor em Letras (USP). Docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, da FATEC de Barueri. FATEC - Faculdade Tecnológica de Barueri



REVISTA CIENTÍFICA ACERTTE ISSN 2763-8928

A INSERÇÃO E O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA
NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Beatriz Aparecida Alves Pereira, Bianca Luísa Ferreira Gonzaga, Camila Porto Nogueira,
Vivian Bertolini de Souza, Margibel Adriana de Oliveira

KEYWORDS: TEA. Organizational culture. Apprenticeship.

RESUMEN

Hay aproximadamente 46 millones de personas con discapacidad en Brasil y menos del 1% tienen empleos formales, según datos del IBGE (2019). Entre estos, cuando se observa la perspectiva del tipo de discapacidad, las personas con discapacidad mental son solo el 4,7% de estas 1%. En este sentido, cuando observamos el contexto social, podemos ver que los entornos corporativos en su mayoría no reflejan la pluralidad de la población. Por lo tanto, es necesario -a través de medidas legales y movimientos sociales- promover esta inclusión, no solo con la inserción, sino también con la preparación para que estas personas jueguen un papel significativo en estos entornos. Así, los distintos autores fueron utilizados para llevar a cabo este estudio, que se caracteriza por una investigación bibliográfica con método exploratorio. Con un enfoque principal en describir cómo se configura el Trastorno del Espectro Autista (TEA), el papel del aprendizaje personalizado para esta audiencia y cómo la orientación a la inclusión y el aprendizaje fortalece a las organizaciones en su rol social. Se observa la influencia de la presencia de estas personas en el entorno organizacional, junto con la preparación de las personas y el entorno, se refleja en resultados positivos para la cultura, el liderazgo y los comportamientos presentados dentro del mismo, además de promover el logro personal y la independencia de las personas en TEA.

PALABRAS CLAVE: TEA. Cultura organizacional. Aprendizaje.

INTRODUÇÃO

O tema principal desta pesquisa é abordar questões sobre as Pessoas com Transtorno do Espectro Autista, já que, por muitas vezes, são vistas como incapacitadas para exercer funções mais complexas. Porém, uma pessoa autista com o apoio e suporte necessário, dependendo do seu grau, é capaz de estudar, trabalhar e se adaptar a interações sociais.

Conforme dados da Agência Brasil (BOEHM, 2021) 15% das pessoas com deficiência pertencem ao ambiente corporativo, por isso a grande questão a ser analisada é a melhor maneira de desenvolver estas pessoas que já estão inseridas no mundo corporativo e os cuidados necessários para que desenvolvam suas funções.

Por isso, o problema principal da pesquisa está centrado na seguinte questão: considerando a escassez de estudos disponíveis sobre o Transtorno do Espectro Autista em adultos e a falta de preparo no gerenciamento destas pessoas, como as organizações podem se preparar para recebê-los, desenvolvê-los e prepará-los de modo a sanar tais adversidades?

Adultos autistas entram no mercado de trabalho de modo a sentirem-se úteis e independentes, porém, é comum que o ambiente corporativo desperte crises neles. Nesse sentido, é necessário que as organizações entendam como acolher e qual a melhor forma de desenvolver estes profissionais.

Ainda que haja preconceito e barreiras para a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho, uma porcentagem de pessoas autistas consegue uma oportunidade de construção de carreira no mercado de trabalho. Por isso torna-se relevante o



REVISTA CIENTÍFICA ACERTTE ISSN 2763-8928

A INSERÇÃO E O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA
NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Beatriz Aparecida Alves Pereira, Bianca Luísa Ferreira Gonzaga, Camila Porto Nogueira,
Vivian Bertolini de Souza, Margibel Adriana de Oliveira

investimento nesta área de estudo, ou seja, esta pesquisa justifica-se já que são necessários estudos mais direcionados para a área de RH e TEA.

Segundo a Revista Espaço Aberto, em uma publicação realizada pela Universidade de São Paulo (USP), conforme dados do CDC (*Center of Diseases Control and Prevention*), órgão ligado ao governo dos Estados Unidos, existe atualmente um caso de autismo a cada 110 pessoas. Dessa forma, estima-se que o Brasil, com seus 200 milhões de habitantes, possua cerca de 2 milhões de autistas. São mais de 300 mil ocorrências só no Estado de São Paulo.

O objetivo desta pesquisa é desenvolver um estudo visando compreender como os gestores e as organizações podem se preparar para o gerenciamento destas pessoas recebendo, desenvolvendo e preparando colaboradores que se adequam ao Transtorno do Espectro Autista (TEA), com auxílio da Aprendizagem Organizacional, visando o Desenvolvimento Organizacional. Tais tópicos serão abordados no referencial teórico a seguir. Este estudo tem como base a pesquisa bibliográfica, método exploratório, em que foram utilizadas revistas e artigos relacionados ao tema proposto na pesquisa. O levantamento bibliográfico foi realizado para analisar como se caracteriza o Transtorno do Espectro Autista e como as empresas podem se adaptar a ele.

TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

O transtorno do espectro autista (TEA) é considerado um distúrbio no desenvolvimento neurológico, que se caracteriza por comprometer as habilidades sociais e de comunicação.

Embora essas sejam as características mais comuns, podem variar, abrangendo desde indivíduos com deficiência intelectual grave e baixo desempenho em habilidades comportamentais adaptativas, até indivíduos que levam uma vida independente. Estes indivíduos também podem apresentar hiperatividade, distúrbios de sono e gastrintestinais, e até epilepsia (OLIVEIRA; SERTIÉ. 2017).

Considerando a maioria dos estudos apresentados sobre o Transtorno do Espectro Autista (TEA), pode-se concluir que duas das suas principais características são a dificuldade com a comunicação e a relação interpessoal, porém, apresentando altos níveis de intelecto e facilidade em linguagem, que podem ocasionar em casos de pessoas autistas ou não. Essas “dificuldades” são mais conhecidas como Síndrome de Asperger, maneira mais branda de autismo que se caracteriza por uma série de sintomas capazes de causar sofrimento no paciente, principalmente devido ao comprometimento da interação social.

Após a quinta edição do DSM, (o manual diagnóstico-estatístico da Associação Americana de Psiquiatria, APA), houve a junção entre o autismo e a síndrome de Asperger, para uma única definição, passando a ser denominado “espectro do autismo”.

A ideia para esta mudança foi devido ao autismo não ser uma condição restrita por limites definidos, pois suas características (na linguagem médica definidas por “sintomas”) se apresentam em vários graus na população.



REVISTA CIENTÍFICA ACERTTE ISSN 2763-8928

A INSERÇÃO E O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA
NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Beatriz Aparecida Alves Pereira, Bianca Luísa Ferreira Gonzaga, Camila Porto Nogueira,
Vivian Bertolini de Souza, Margibel Adriana de Oliveira

Quando diversas características são apresentadas em uma única pessoa, com intensidade a afetar de maneira negativa sua vida, é possível então chegar ao diagnóstico do Transtorno do Espectro Autista (TEA) (SPECIALISTERNE, s. d).

Os *déficits* em habilidades sociais podem se tornar mais graves conforme o grau de severidade do transtorno, incluindo o funcionamento cognitivo, problemas de comportamento, o grau de distúrbio de receptividade e expressividade da linguagem e assim necessitam de tempo adicional de intervenção e de estratégias mais eficazes (HARPER; SYMOS; FREA, 2009).

[...] o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais DSM-5 rotula estes distúrbios como um espectro justamente por se manifestarem em diferentes níveis de intensidade. Uma pessoa diagnosticada como de alta funcionalidade apresenta prejuízos leves, que podem não impedir de estudar, trabalhar e se relacionar. Um portador de média funcionalidade tem um menor grau de independência e necessita de algum auxílio para desempenhar funções cotidianas, como tomar banho ou preparar a sua refeição. Já o paciente de baixa funcionalidade vai manifestar dificuldades graves e costuma precisar de apoio especializado ao longo da vida. (AUTISMO E REALIDADE, s. d)

Trazendo este caso ao mundo organizacional, onde a comunicação entre os grupos é fundamental para o sucesso da empresa, é de extrema importância trazer para o meio treinamentos que, sucintamente e de forma agradável, as habilidades sociais sejam implantadas e, posteriormente, executadas naturalmente.

Para inserir as pessoas com deficiência que se adequam ao Transtorno Autista, devemos considerar e aplicar treinamentos adequados, tema abordado a seguir, que auxiliam no desenvolvimento destes colaboradores gradualmente, sem deixar de lado a excelência e eficiência da organização.

APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

A aprendizagem organizacional usa o gerenciamento do conhecimento para ser mais eficiente, diminuindo gastos e tempo, possibilitando a disseminação de informações para todos e entre todos, gerando uma vantagem competitiva no mercado (SILVA, 2009).

Atualmente, vivemos um rápido desenvolvimento de recursos tecnológicos, em especial as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) que ajudam na inclusão de pessoas pelo fácil acesso às informações e comunicações, conteúdos curriculares e até conhecimentos em geral, sendo assim, a melhor maneira de disseminar informações ou treinamentos para pessoas condizentes com o TEA (GIROTO; POKER; OMOTE, 2012).

O Treinamento em Habilidades Sociais (THS) teve início na Inglaterra em 1970, e envolve duas partes principais, a avaliação e a intervenção. Para que este treinamento ocorra, é importante a ajuda especializada de profissionais na ciência ABA - Análise do Comportamento Aplicado, que realizam uma avaliação do repertório do paciente e identificam as dificuldades de aprendizagem e falta de habilidades sociais, promovendo o desenvolvimento social e comportamental



REVISTA CIENTÍFICA ACERTTE ISSN 2763-8928

A INSERÇÃO E O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA
NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Beatriz Aparecida Alves Pereira, Bianca Luísa Ferreira Gonzaga, Camila Porto Nogueira,
Vivian Bertolini de Souza, Margibel Adriana de Oliveira

adequadamente, assim como o automonitoramento, que melhoram a capacidade de observar e interpretar grande parte de sentimentos e emoções em uma interação (MURTA, 2005).

[...] dados recentes sugerem que os empregadores estão perdendo as habilidades das pessoas no espectro do autismo que eles têm em maior abundância do que os trabalhadores "neurotípicos" - tais como, habilidades aumentadas no reconhecimento de padrões e raciocínio lógico, bem como uma maior atenção ao detalhe. Mas os obstáculos para o emprego de pessoas com autismo incluem a falta de treinamento vocacional, suporte inadequado para colocação de emprego e discriminação generalizada. (ONU, 2013).

Além disso, fica como responsabilidade da organização, junto ao departamento de Recursos Humanos, encaixar este colaborador em um local onde ele se sinta o mais confortável possível, melhorando, assim, sua entrega de resultados, motivação e até mesmo incentivando o funcionário a interagir com seus colegas e líderes.

Diante de tais fatores, cabe salientar ser de extrema importância entender como o treinamento EAD e a trilha de aprendizagem é importante para funcionários do Espectro Autista, pois esse meio é uma forma de ajudar a melhorar sua função e papel sem a necessidade do contato pessoal, considerando as necessidades da empresa com os objetivos e ambições dos colaboradores, além do ponto importante do funcionário realizar os treinamentos quando puder e quando se sentir mais à vontade para fazer isso, ou seja, tudo em seu próprio tempo. Esse modelo de treinamento é um dos modelos mais inclusivos e fáceis de se trabalhar, pois, desta forma é proporcionada independência ao funcionário e com uma pequena avaliação, verifica se ele está aprendendo e o quanto está absorvendo de informação, considerando sempre este público-alvo (FERNANDES, 2018).

O ambiente corporativo, por ser um local fora do contexto clínico, afasta o estigma da visão do TEA ser uma doença, o estímulo ao convívio e a interação entre as pessoas. Desta forma as diferenças nem sempre são vistas como déficit.

Utilizando como exemplo de aprendizagem organizacional de sucesso, a Specialisterne, que significa, em dinamarquês, "os especialistas", é uma organização social, nascida na Dinamarca em 2004 e com presença em 23 países, que se dedica à inclusão profissional de pessoas com autismo e outros diagnósticos na neuro diversidade.

Eles oferecem às pessoas com autismo e neuro divergentes capacitações, formações e oportunidades de trabalho. E, para as empresas, proporcionam talento e conhecimento sobre como incluir a neuro diversidade em suas equipes (SPECIALISTERNE, s. d.)

Uma empresa que é realmente inclusiva reforça o trabalho em equipe, pois ela vai além do recrutamento e seleção, visto que a inclusão requer planejamento para um programa que atinja com funcionalidade os processos de gestão de pessoas (CAMPOS; VASCONCELOS; KRUGLIANSKAS, 2013).



REVISTA CIENTÍFICA ACERTTE ISSN 2763-8928

A INSERÇÃO E O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA
NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Beatriz Aparecida Alves Pereira, Bianca Luísa Ferreira Gonzaga, Camila Porto Nogueira,
Vivian Bertolini de Souza, Margibel Adriana de Oliveira

CULTURA ORGANIZACIONAL ORIENTADA PARA APRENDIZAGEM E INCLUSÃO

Como observado anteriormente, a aprendizagem organizacional é um forte poder inclusivo, pois, prepara, desenvolve e potencializa aspectos entre os indivíduos que contribuem positivamente para a organização. Mas, além de ter como foco a aprendizagem organizacional é fundamental que isto faça parte do direcionamento da empresa e que constitua sua identidade, ou seja, que transpareça em sua cultura.

Para Schein (1992), a cultura organizacional fundamentalmente constituída de um sistema de crenças, valores e pressupostos básicos dos fundadores, que, com o passar do tempo, vão sendo aperfeiçoados e disseminados na organização por meio de diversos mecanismos, tais como: o que os líderes atribuem importância, tentando medir e controlar; como os líderes reagem a eventos críticos, carregados de emoção, e a crises organizacionais; modelagem de papéis e instruções intencionais; critérios para a concessão de recompensas e atribuição de status; critérios utilizados para recrutamento, seleção, promoção, aposentadoria e exclusão; desenho e estrutura da organização; sistemas e procedimentos organizacionais; disposição do espaço físico, fachadas e instalações; histórias, lendas, mitos e símbolos; e declarações formais da filosofia organizacional e seus credos. (SILVA, 2020).

Desta forma, a cultura por meio de vários aspectos, é a identidade de uma organização e transparece aos colaboradores, as diretrizes e o modelo a ser seguido. Quando uma organização possui em sua cultura a orientação para aprendizagem e a valorização pela diversidade e inclusão, influencia o comportamento dos colaboradores a cooperarem neste mesmo sentido.

A cultura organizacional é definida como:

[...] conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender como lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna e que funcionaram bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir, em relação a esses problemas (SCHEIN, 1992, p. 9).

Nesta afirmação, podemos observar a relação entre a aprendizagem e a cultura, em que a aprendizagem impulsiona a formação e consolidação da cultura, ao mesmo tempo que a cultura gera aprendizagem. A aprendizagem então torna-se um fator importante pela sua capacidade de transmissão entre os colaboradores.

Para observar a teoria na prática, pode-se analisar como estudo de caso a empresa SAP, que em sua cultura incorpora a importância da inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho e na adaptação das organizações para recebê-las, segundo comenta Luciana Coen, diretora de comunicação e CSR da SAP Brasil: "A diversidade é um tema muito forte dentro da companhia. Temos a responsabilidade de não perpetuar preconceitos e lutar contra eles na sociedade" (KOHN, 2020).



REVISTA CIENTÍFICA ACERTTE ISSN 2763-8928

A INSERÇÃO E O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA
NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Beatriz Aparecida Alves Pereira, Bianca Luísa Ferreira Gonzaga, Camila Porto Nogueira,
Vivian Bertolini de Souza, Margibel Adriana de Oliveira

Além das adaptações do espaço físico para receber os colaboradores com TEA, como por exemplo, a adequação da iluminação e a redução de possíveis ruídos no ambiente, as estações de trabalho, cadeiras e equipamentos, a organização precisa de líderes preparados e dispostos a aprender a lidar com essa realidade.

Para os autores Leopoldino, Coelho (2017), uma das práticas de suporte efetiva que vem sendo relatada é a designação de mentores no processo, é importante contar com a colaboração de pessoas da empresa empregadora, envolvendo colegas de trabalho e as chefias. Uma empresa com sua cultura organizacional direcionada para a inclusão e com práticas colaborativas, se torna um ambiente acolhedor para todos que nela trabalham.

Para que isso se torne possível, não somente na teoria, o líder precisa desempenhar um papel importante nessa jornada.

[...] líderes transcendentais trabalham para coordenar os propósitos daqueles a seu serviço em um propósito maior, coletivo, que torna cada pessoa também maior. Eles entendem que, se alguém quer conciliar responsabilidade e cooperação, é preciso inspirar as pessoas a criar uma cultura de comprometimento e conexão com um propósito maior (KOFMAN, 2018).

Nesse contexto, o líder é uma ligação, o intermediador entre o que a empresa define e realiza, com as características e a gestão de pessoas, buscando sempre o alinhamento com a cultura organizacional juntamente à estratégia da organização.

Desta forma, o gestor atua para melhorar o resultado dos colaboradores, preocupando-se de maneira igual com todos de sua equipe, buscando a inclusão do colaborador com TEA junto à sua equipe.

O processo de preparação da empresa, do líder e de todos os envolvidos, se funde com uma cultura organizacional direcionada a práticas inclusivas. Com as práticas bem alinhadas, tanto com os líderes quanto com a equipe, o ciclo de inclusão dos profissionais autistas no mercado de trabalho se torna algo espontâneo e natural. O processo de adaptação, que se iniciou ainda na vida escolar do indivíduo com TEA, é completado com a sua inserção no mercado de trabalho.

A SAP possui o programa *Autism at Work* lançado globalmente em 2013 e vigente no Brasil há 3 anos, que contempla desde o recrutamento deste público até a preparação dos gestores, equipe, funções e do ambiente para recebê-los. Em uma entrevista para a ABES (Associação Brasileiras das Empresas de *Software*) Eliane De Mitry, Gerente de Recursos Humanos da SAP, afirma:

[...] esse programa faz parte da estratégia de Diversidade e Inclusão da SAP, parte do pilar de Pessoas com Capacidades Diferentes, alinhado ao nosso compromisso de criação de uma cultura inclusiva que possibilite a melhoria dos resultados da companhia e também dos nossos clientes e parceiros (ABES, 2018).

Portanto, para as organizações, além de entenderem sobre o TEA, promoverem a inserção deste público no contexto organizacional, e investirem na aprendizagem organizacional, é preciso



REVISTA CIENTÍFICA ACERTTE ISSN 2763-8928

A INSERÇÃO E O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA
NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Beatriz Aparecida Alves Pereira, Bianca Luísa Ferreira Gonzaga, Camila Porto Nogueira,
Vivian Bertolini de Souza, Margibel Adriana de Oliveira

incorporar esse tema em sua cultura e entre a liderança e as equipes e assim promovê-lo como um direcionamento a ser seguido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O transtorno do espectro autista (TEA) como apresentado, é um distúrbio neurológico que se dá em vários níveis e cada indivíduo pode apresentar graus e sintomas diferentes, por isso, é importante o tratamento e acompanhamento com especialistas, para diminuir o impacto dos sintomas. Em graus mais elevados, a convivência em sociedade é mais complexa, porém, em graus mais leves, mesmo com as diferenças para comunicação e relações interpessoais, a pessoa no espectro autista convive em sociedade de forma independente mesmo com suas particularidades, desde que essa convivência seja adaptada a ela e não o contrário.

Podemos dizer que, a este respeito é relevante o olhar para espaço e tempo de cada um, pois cada ser humano é único com suas diferenças, dentro do espectro não seria diferente, cada um pode ter uma reação diferente, por isso considera-se ser de suma importância o acompanhamento próximo de profissionais que cuidam da ABA - Análise do Comportamento Aplicado, que auxiliam no discernimento de cada colaborador e aprendizagem deste, estimulando suas adaptações sociais e comportamentais de maneira gradual e leve. O foco no entendimento e análise das dificuldades do outro é a melhor maneira de lidar com qualquer contexto em que há diferenças. Com os avanços das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) e a adoção de métodos inovadores de aprendizagem, treinamento e desenvolvimento dentro das organizações, a melhoria contínua e a inclusão se tornam cada vez mais acessíveis.

Também, os treinamentos EAD e a trilhas de aprendizagem, que permitem o desenvolvimento do colaborador com TEA sem a necessidade de um contato pessoal, podem garantir o aprimoramento de habilidades aumentadas no reconhecimento de padrões e raciocínio lógico, bem como uma maior atenção ao detalhe, desenvolvendo as competências destes profissionais.

Desse modo, a aprendizagem organizacional exerce um papel essencial na organização, ao preparar e desenvolver os colaboradores para um caminho plural. Neste sentido, quando observamos a cultura organizacional, os problemas de adaptação são superados por meio da integração entre o grupo e a aprendizagem mútua entre eles, resultando na criação e fortalecimento de uma cultura de aprendizagem e inclusão, em que todos são influenciados e orientados pelos aprendizados obtidos.

A interação do colaborador com TEA com a equipe, com o líder – que tem um papel fundamental nessa jornada de integração – e com o ambiente de trabalho, facilita o processo que flui de maneira natural. Contudo, quando a cultura organizacional está direcionada a práticas inclusivas, o ciclo de inclusão dos profissionais autistas se torna algo espontâneo. A jornada da vida do indivíduo



REVISTA CIENTÍFICA ACERTTE

ISSN 2763-8928

A INSERÇÃO E O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Beatriz Aparecida Alves Pereira, Bianca Luísa Ferreira Gonzaga, Camila Porto Nogueira, Vivian Bertolini de Souza, Margibel Adriana de Oliveira

no TEA segue o seu fluxo, o processo de adaptação que se iniciou ainda na vida escolar se completa com sua inserção no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

AUTISMO E REALIDADE. **O que é o autismo?** São Paulo: Autismo e realidade, s. d. Disponível em: <https://autismoerealidade.org.br/o-que-e-o-autismo/>. Acesso em: 22 set. 2021.

BOEHM, Camila. **SP: 15% das pessoas com deficiência nunca tiveram um emprego:** pesquisa foi feita no período de dezembro de 2020 a janeiro de 2021. Brasília: Agência Brasil, 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2021-05/sp-15-das-pessoas-com-deficiencia-nunca-chegaram-ao-mercado-de-tra>. Acesso em: 04 jul. 2021.

CAMPOS, José Guilherme Ferraz; VASCONCELOS, Eduardo Pinheiro Gondim; KRUGLIANSKAS, Gil (In memoriam). Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **R. Adm.**, São Paulo, v. 48, n. 3, p. 560-573, jul./ago./set. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rausp/a/LfchWwFbWSz93mg6sizmQVv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 out. 2020.

FERNANDES, Kátia Regina. **Treinamento EAD (treinamento a distância):** o que é e como fazer na sua empresa. [S. l.]: TWYGO, 2018. Disponível em: <https://www.twygoead.com/site/blog/treinamento-eadempresa/#:~:text=Treinamento%20EAD%20ou%20Treinamento%20a,mediadas%20por%20tecnologias%20da%20informa%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 30 out. 2020.

GIROTO, Claudia Regina Mosca; POKER, Rosimar Bortolini; OMOTE, Sadao. **As tecnologias nas práticas inclusivas.** Marília: Cultura Acadêmica, 2012. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Publicacoes/as-tecnologias-nas-praticas_e-book.pdf. Acesso em: 25 out. 2020.

HARPER, C. B.; SYMOS, J. B. G.; FREA, W. D. Recess is time in: Using Peers To Improve Social Skills of Children with Autism. **Journal of Autism and Developmental Disorders**, v. 38, p. 315-826, 2009.

KOFMAN, Fred. **Liderança e propósito:** o novo líder e o real significado do sucesso. Rio de Janeiro: Casa dos Livros, 2018.

KOHN, Stephanie. **SAP além do ERP:** projetos sociais, diversidade e sustentabilidade. [S. l.: s. n.], 2020. Disponível em: <https://canaltech.com.br/mercado/sap-alem-do-erp-projetos-sociais-diversidade-e-sustentabilidade-169666/>. Acesso em: 18 ago. 2021.

MURTA, Sheila Giardini. Aplicações do Treinamento em Habilidades Sociais: análise da produção nacional. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 18, n. 2, p.283-291, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/prc/v18n2/27480.pdf>. Acesso em: 15 out. 2020.

OLIVEIRA, Karina Griesi; SERTIÉ, Andréa Laurato. Transtornos do espectro autista: um guia atualizado para aconselhamento genético. **Einstein**, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 233-8, 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/eins/v15n2/pt_1679-4508-eins-15-02-0233.pdf. Acesso em: 25 out. 2020.

SAP. **Autismo no trabalho, inclusão e diversidade.** [S. l.]: SAP, 2017. Disponível em: <https://news.sap.com/brazil/2017/04/autismo-no-trabalho-inclusao-e-diversidade/>. Acesso em: 02 nov. 2021.



REVISTA CIENTÍFICA ACERTTE ISSN 2763-8928

A INSERÇÃO E O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA
NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Beatriz Aparecida Alves Pereira, Bianca Luísa Ferreira Gonzaga, Camila Porto Nogueira,
Vivian Bertolini de Souza, Margibel Adriana de Oliveira

SCHEIN, Edgar. H. Coming to a New Awareness of Organizational Culture. **Sloan Management Review**, v. 25, n. 2, 1992. Acesso em: 28 out. 2021.

SILVA, Adriel Pereira da. **Um estudo sobre as melhores práticas para a inclusão de profissionais com transtorno do espectro do autismo – TEA no ambiente corporativo**. 2020. TCC (Especialização) – Universidade Vale dos Sinos, São Leopoldo, 2020. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/9897/Adriel%20Pereira%20da%20Silva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 out. 2021.

SILVA, Nivaldo Pereira. A educação corporativa como forma de desenvolver talentos por meio da aprendizagem no contexto atual das organizações. **Revista Ingepro - Inovação Gestão Produção**, v. 01, n. 6, p. 078-085, 2009. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/274566500_A_educacao_corporativa_como_forma_de_desenvolver_talentos_por_meio_da_aprendizagem_no_contexto_atual_das_organizacaoes. Acesso em: 22 out. 2020.

SPECIALISTERNE. **Autismo, Neurodiversidade e Neurodivergente**. São Paulo: Specialisterne, s. d. Disponível em: <https://specialisternebrasil.com/autismo-neurodiversidade-e-neurodivergente/>. Acesso em: 23 out. 2021.

SPECIALISTERNE. **O que é a Specialisterne**. São Paulo: Specialisterne, s. d. Disponível em: <https://specialisternebrasil.com/o-que-e-a-specialisterne/>. Acesso em: 23 out. 2021.