



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS ANGICAL
CURSO: BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

JADINAELE PEREIRA LIMA

**A INCLUSÃO NA PERSPECTIVA DE COLABORADORES COM TRANSTORNO
DO ESPECTRO AUTISTA: um estudo de caso**

ANGICAL-PI
2024

JADINAELE PEREIRA LIMA

A INCLUSÃO NA PERSPECTIVA DE COLABORADORES COM TRANSTORNO
DO ESPECTRO AUTISTA: um estudo de caso

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo científico) apresentado como exigência parcial para obtenção do diploma do Curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Angical .

Orientadora: Prof^a. Me. Azenate Alves
Rodrigues Damasceno

ANGICAL DO PIAUÍ
2024

A INCLUSÃO NA PERSPECTIVA DE COLABORADORES COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA: um estudo de caso

Jadinaele Pereira Lima ¹
Azenate Alves Rodrigues Damasceno ²

RESUMO

A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista nas empresas é essencial uma vez que proporciona a diversidade e igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho. O presente artigo aborda a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente de trabalho, visto que, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a alta taxa de desemprego corresponde às pessoas com TEA no país. Este estudo tem como objetivo geral identificar as principais práticas de inclusão adotadas em uma ótica e em uma construtora na perspectiva dos colaboradores, cujo o objeto de estudo centra-se nos colaboradores com Transtorno do Espectro Autista da empresa. Para apresentar essa questão, foi utilizado a abordagem qualitativa, utilizando o questionário como instrumento de coleta de dados com questões abertas e fechadas. A percepção dos colaboradores acerca da acessibilidade e inclusão é positiva, sendo avaliada como boa e excelente, revelando o compromisso das empresas em tornar o ambiente adequado. Apesar disso, as dificuldades identificadas concentram-se em torno da comunicação, adaptação a mudanças e interação social, enfrentadas no ambiente laboral, ressaltando a importância de um ambiente adequado.

Palavras-chave: transtorno do espectro autista; mercado de trabalho; deficiência; inclusão no mercado de trabalho.

ABSTRACT

The inclusion of people with Autism Spectrum Disorder in companies is essential as it provides diversity and equal opportunities in the workplace. This article addresses the inclusion of people with Autism Spectrum Disorder (ASD) in the workplace, since, according to the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), the high unemployment rate corresponds to people with ASD in the country. This study has the general objective of identifying the main inclusion practices implemented in an optical store and in a construction company from the perspective of employees, whose object of study will be the company's employees with Autism Spectrum Disorder. To present this question, a qualitative approach was used, using the questionnaire as a data collection instrument with open and closed questions. Employees' perception of accessibility and inclusion is positive, being evaluated as good and excellent, revealing the companies' commitment to making the environment suitable. Despite this, those identified focus on communication, adaptation to changes and social interaction, faced in the work environment, emphasizing the importance of an environment suited to difficulties.

Keywords: autistic spectrum disorder; job market; deficiency; inclusion in the job market.

Data de aprovação: 25/09/2024

¹ Graduanda em bacharelado em administração, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Angical. caang.2020119badm16@aluno.ifpi.edu.br.

² Mestra, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Angical. azenate@ifpi.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), os Transtornos do Espectro Autista (TEA) são descritos como um conjunto de condições que apresentam características determinadas pelo grau de dificuldade social, de interação e comunicação. Os autores Roux et al. (2013), afirmavam que apesar de os obstáculos ao desenvolvimento de suas potencialidades sejam superados, os indivíduos com Transtorno de Espectro Autista teriam dificuldades na transição para a vida adulta.

Neste contexto, a afirmativa dos autores torna-se verídica ao analisar o alto percentual de colaboradores com Transtorno do Espectro Autista desempregados, em que segundo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) corresponde a 85% no Brasil. Em vista disso, este artigo tem como questão problemática: Como as empresas estão sendo inclusivas com as pessoas com Transtorno do Espectro Autista?

Para tanto, o presente trabalho tem como objetivo geral identificar as principais práticas de inclusão adotadas por uma construtora e uma ótica na cidade de Teresina-PI, na perspectiva dos colaboradores. Com objetivos específicos que incluem; identificar as dificuldades desses profissionais no ambiente laboral e avaliar a acessibilidade do ambiente de trabalho.

De acordo com o relatório realizado pelo Centro de Controle de Doenças e Prevenção (CDC) dos Estados Unidos, publicado em 2023, 1 a cada 36 crianças de 8 anos é diagnosticada com TEA, ao transpor essa prevalência para o Brasil, a estimativa é de quase 6 milhões de pessoas com espectro de autista no país. Apesar desse número exorbitante, há carência de estudos sobre a temática, além de poucas práticas de inclusão para esse grupo social. Tal motivo justifica a construção desse artigo, cuja finalidade é contribuir para futuros estudos. Além disso, busca-se ampliar conhecimento acerca do tema. Com a pesquisa, pode-se sensibilizar empresas acerca da inclusão.

Para alcançar o objetivo deste estudo foi realizada uma pesquisa com abordagem qualitativa. No que é relacionado aos objetivos, a pesquisa adotou uma abordagem descritiva e exploratória, enquadrando-se como um estudo de caso, com foco em uma ótica e uma construtora, na cidade de Teresina-PI que possui colaboradores autistas. Para tal, foi conduzido um questionário com questões abertas e fechadas, tendo-o como único instrumento para a coleta de dados.

O artigo divide-se em cinco partes: (01) introdução, que abordará a contextualização, objetivos do trabalho e relevância do tema; (02) referencial teórico, no qual será abordado contexto histórico do autismo, características do Transtorno do Espectro Autista, o autismo

como deficiência e inclusão de autistas no mercado de trabalho; (03) procedimentos metodológicos; (04) análise de dados e (05) conclusão.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O presente referencial apresenta o conteúdo teórico, no qual está dividido em quatro seções. A primeira aborda o contexto histórico do autismo. Nesta seção será apresentado o processo da evolução histórica desse transtorno. A segunda seção está concentrada nas características do Transtorno do Espectro Autista, em que serão apresentadas as diversas características do transtorno. A terceira seção, denominada autismo como deficiência, abordará o transtorno sob a perspectiva de deficiência. A última seção, abordará a inclusão de autistas no mercado de trabalho, abrangendo as leis que influenciam a inclusão de indivíduos com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho.

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO DO AUTISMO

Autismo, do grego *autós*, significa “de si mesmo”. Esse termo foi empregado pela primeira vez pelo psiquiatra suíço Eugene Bleuler em 1911. Bleuler tentou descrevê-lo como a “fuga da realidade e o retraimento interior dos pacientes acometidos de esquizofrenia” (Cunha, 2012, p. 20). Logo havia uma ligação entre autismo e esquizofrenia, essa relação refletia sobre o entendimento inicial acerca do transtorno. Devido à falta de conhecimento e a busca por explicações, o conceito de autismo sofria mudanças ao longo dos tempos. (Lemos, 2012)

Em 1943, foi realizado pelo psiquiatra Leo Kanner a primeira transmissão da categoria diagnóstica denominado Autismo Infantil à comunidade médica (Kanner, 1996). Kanner estudou onze crianças entre 2 e 11 anos de idade, sendo três meninas e oito meninos, e descreveu todas as suas análises em um artigo intitulado Distúrbios autístico do contato afetivo (Mercadante; Rosário, 2009, p. 35)

Com base na observação, foi constatado que :

O transtorno “patognomônico” fundamental é a incapacidade da criança de relacionar-se de modo usual com pessoas e situações desde o início da vida. Existe desde o início, uma extrema solidão autista que, sempre que possível, desconsidera, ignora, exclui tudo o que vem de fora (kanner, 1943, p. 242, tradução nossa).

O termo “patognomônico”, de acordo com o dicionário de português online, refere-se

uma característica própria de uma doença, posto isso, conclui-se que a particularidade marcante do transtorno é a dificuldade de a criança compreender e de envolver-se com o que acontece ao seu redor.

Logo após, dando continuidade aos estudos acerca do transtorno, o médico Hans Asperger (1944), publica um artigo intitulado “A psicopatia autista na infância”, destacando um quadro patológico que atingia principalmente meninos. Com base em sua análise, foi identificado que as crianças possuíam baixa capacidade de fazer amizades, falta de empatia, foco intenso, conversa unilateral e movimentos descoordenados.

Assim, Asperger e Kanner realizaram relatos de seus casos analisados, e em suas observações foi identificado as mesmas características nos transtornos. É preciso lembrar que, até então, os conceitos de transtorno do espectro autístico, esquizofrenia e psicose infantil se confundiam (Brasil, 2013, p. 17).

Conforme Bosa (2002), a oitava edição da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID), identificava o autismo como uma forma de esquizofrenia. E em sua edição seguinte, o classificou como psicose infantil. Assim a compreensão acerca do autismo sofria modificações significativas ao longo dos estudos.

A partir de 1980, o autismo era reconhecido oficialmente no manual de diagnóstico e estatístico de transtornos mentais. Conforme Rapin (2006):

Somente 40 anos depois, em 1980, o Autismo foi incluído no Manual de Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais. Posteriormente, na terceira edição, foi introduzida a expressão: “transtorno global do desenvolvimento”, que referia-se a um grupo de transtornos do desenvolvimento definidos pelo comportamento e classificados como Transtorno Autista. Adiante, em 1992, foi inserido na Classificação Internacional de Transtornos mentais e do comportamento (CID - 10). (Rapin; Tuchman, 2006, p. 17).

Essas mudanças nas classificações e nos manuais impactaram significativamente para ter uma compreensão melhor em relação ao autismo, proporcionando uma identificação e tratamento adequados para esses indivíduos com o transtorno.

De acordo com o Manual Diagnóstico Estatístico de Transtornos Mentais, o DSM-V (2014):

o transtorno do espectro autista abrange os transtornos de autismo infantil precoce, autismo infantil, autismo de Kanner, autismo de alto funcionamento, autismo atípico, transtorno global do desenvolvimento sem outra especificação, transtorno desintegrativo da infância e transtorno de Asperger em um único diagnóstico. (American Psychiatric Association [APA], 2014)

Gaiato (2018) afirma que “o diagnóstico possui uma heterogeneidade de sintomas com possibilidades infinitas de características”. Assim, a mudança para o termo “Transtorno do Espectro Autista” reconhece atualmente que esse transtorno abarca uma variedade de

características e necessidades individuais.

2.2 CARACTERÍSTICAS DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

Segundo a Associação Psiquiatra Americana (APA, 2014), no Manual de Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, apresenta o transtorno do espectro autista como uma síndrome do neurodesenvolvimento que é caracterizada por déficits persistentes na comunicação social e na interação social, além de padrões de comportamentos restritos e repetitivos, de interesses e atividades. Esses sintomas possuem variação no grau de intensidade e que devem estar presentes de forma precoce desde o início da infância do indivíduo limitando ou prejudicando o seu funcionamento diário.

Para Kanner (1943) o “isolamento autístico extremo” conduzia-nas a ignorar, rejeitar e negligenciar o contato com o ambiente. Conforme Bosa (2002), Kanner e Asperger empregaram o termo autismo para:

“chamar a atenção sobre a qualidade do comportamento social que perpassa a simples questão de isolamento físico, timidez ou rejeição do contato humano, mas caracteriza-se, sobretudo, pela dificuldade em manter contato afetivo com os outros de modo espontâneo e recíproco”. (Bosa, 2002, p. 26).

O autismo não seria limitado apenas pela ausência de interação social. Ambos os pesquisadores, observaram que além do isolamento, pessoas com transtorno do espectro autista apresentam desafios na expressão emocional, na compreensão da expressão das demais pessoas. A compreensão dessas características foi essencial para a evolução dos critérios diagnósticos ao longo do tempo.

O Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (2014), fornece os seguintes critérios diagnóstico para o Transtorno do Espectro Autista (TEA): (A) déficits persistentes na comunicação social e na interação social e (B) padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades, como apresentado no quadro 1.

Quadro 1- Critérios diagnósticos do TEA.

(A) Déficit persistentes na comunicação social e na interação social	(B) Padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades
---	---

➤ Déficits na reciprocidade emocional; ➤ Limitação nos comportamentos comunicativos não verbais usados para interação social; ➤ Dificuldades para desenvolver, manter e compreender relacionamentos.	➤ Atividades motoras, uso de objetos ou fala estereotipados ou repetitivos; ➤ Insistência nas mesmas coisas, preferência inflexível por rotinas ou padrões ritualizados de comportamento verbal ou não verbal; ➤ Preferências fixas e extremamente restritas anormais em intensidade ou foco; ➤ Maior ou menor sensibilidade a estímulos sensoriais ou interesse incomum por aspectos sensoriais do ambiente.
---	--

Fonte: Elaborado pela autora, baseado no Manual diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (2014).

Portanto, para receber o diagnóstico do transtorno a pessoa deve apresentar as características que são inclusivas desses critérios. Sendo assim, essenciais para um diagnóstico eficaz. A APA (2014) ainda acrescenta características que apoiam o diagnóstico do autismo:

Muitos indivíduos com transtorno do espectro autista também apresentam comprometimento intelectual e/ou da linguagem (p. ex., atraso na fala, compreensão da linguagem aquém da produção). Mesmo aqueles com inteligência média ou alta apresentam um perfil irregular de capacidades. A discrepância entre habilidades funcionais adaptativas e intelectuais costuma ser grande. Déficits motores estão frequentemente presentes, incluindo marcha atípica, falta de coordenação e outros sinais motores anormais (p. ex., caminhar na ponta dos pés). Pode ocorrer autolesão (p. ex., bater a cabeça, morder o punho), e comportamentos disruptivos/desafiadores são mais comuns em crianças e adolescentes com transtorno do espectro autista do que em outros transtornos, incluindo deficiência intelectual). (American Psychiatric Association [APA], 2014, p 55).

O transtorno é complexo e pode manifestar de diversas formas e afetar as áreas de desenvolvimento de linguagem, motricidade, cognição e comportamento. A quinta edição do Manual de Diagnósticos e Estatísticos de Transtornos Mentais (2014), ainda ressalta que a fase que torna o prejuízo funcional evidente dependerá tanto da singularidade do indivíduo com o transtorno quanto o ambiente em que ele está inserido. Apesar de as características principais do diagnóstico serem perceptíveis durante o período do desenvolvimento, as intervenções, as compensações, bem como os ajustes no ambiente e os apoios, podem disfarçar as dificuldades enfrentadas pelo indivíduo. É importante evidenciar que as manifestações do transtorno variam de acordo com a gravidade da condição autista, o nível de desenvolvimento e a idade do indivíduo. Destacando assim, a heterogeneidade e complexidade do transtorno, permitindo assim que cada indivíduo tenha desafios e experiências distintas.

Sendo assim, o autismo é dividido em três níveis de gravidade, conforme é apresentado na tabela 1:

Tabela 1-Níveis de gravidade para o Transtorno do Espectro Autista

Nível de gravidade	Comunicação social	Comportamento restritivos e Repetitivos
Nível 3 Apoio muito substancial	• Graves déficits nas habilidades de comunicação social verbal e não verbal. • Limitação em iniciar interações sociais e resposta mínima a abertura social por parte dos outros.	• Padrões repetitivos e restritivos graves, afetando no funcionamento nas áreas sociais, acadêmicas e profissional. • Extrema dificuldade em lidar com mudanças. • Intenso sofrimento para mudar o foco ou ações.
Nível 2 Apoio substancial	• Graves déficits na comunicação social verbal e não verbal. • Dificuldade nas interações sociais. Resposta limitada ou anormal. • Prejuízos sociais aparentes mesmo com apoio.	• Dificuldade em lidar com mudanças. • Comportamento restritivo e repetitivos aparecem com frequência, sendo perceptível ao ser observado. • Sofrimento/dificuldade em lidar com mudanças.
Nível 1 Necessita de apoio	• Sem o apoio, os déficits na comunicação social provocam prejuízos significativos. • Respostas atípicas ou sem sucesso a abertura sociais dos outros. • Pouco interesse em interações sociais.	• Dificuldade em trocar de atividade. Os problemas relacionados à organização e planejamento representa obstáculos para a independência.

Fonte: Elaborada pela autora, baseada Manual diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (2014).

Segundo Gaiato (2018), o nível do TEA é classificado conforme o nível de apoio e intervenção que a pessoa com Transtorno do Espectro Autista precisa receber. Ou seja, o nível é classificado de acordo com as necessidades individuais de cada pessoa e a partir disso direcionar os recursos adequados a eles.

É importante destacar a importância do uso desses especificadores de gravidade. De acordo com APA (2014) a utilização dos especificadores permite descrever de maneira objetiva o estado clínico dos indivíduos com transtorno do espectro autista, destacando seus sintomas.

2.3 AUTISMO COMO DEFICIÊNCIA

Atualmente a Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência, nº 13.146/2015, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, visa promover a inclusão social e a assegurar os direitos da pessoa com deficiência no Brasil.

A fim de garantir o direito e benefícios a esse grupo, a Lei Brasileira de Inclusão determina pessoa com deficiência aquela que:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (Estatuto..., 2019, p. 9)

Logo, destaca-se que a definição da pessoa com deficiência não é apenas as dificuldades enfrentadas pelo indivíduo devido a sua condição de longo prazo, mas sim a combinação desse aspecto com os obstáculos que podem privar a sua participação na sociedade. Concordando com essa perspectiva, a lei nº 12.764/2012, conhecida como Lei Berenice Piana, enquadra pessoas com transtorno do espectro autista como pessoa com deficiência em todos seus efeitos legais. Dessa forma, indivíduos autistas podem usufruir das leis elaboradas para pessoas com deficiência.

Segundo Gaiato (2018), o transtorno do espectro autista é uma condição comportamental que envolve prejuízos de linguagem, sociais, acadêmicos, cognitivos e emocionais. Posto isso, o transtorno é considerado como deficiência devido às dificuldades que são enfrentadas nessas áreas, visto que estará sempre presente no cotidiano do indivíduo.

2.4 INCLUSÃO DE AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO

A lei de cotas para pessoa com deficiência, lei nº 8213, de junho de 1991, tem o papel de garantir a inclusão social e profissional, bem como os direitos da pessoa com deficiência no âmbito do mercado de trabalho, garantindo oportunidades de emprego de forma igualitária às demais pessoas.

De acordo com a Lei de Cotas no art. 93, a contratação de pessoas com deficiência dependerá da quantidade de funcionários da empresa. Assim, para as empresas com 100 a 200 empregados, a reserva é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%. As empresas que têm mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo (Ministério da

Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2020). Miranda e Vicente (2022), afirmam que essa lei converte-se a alvo de preconceito por profissionais que a compreendem como vantagem às pessoas com deficiência.

Segundo Lima (2013), o trabalho desenvolve na pessoa com deficiência a oportunidade de sair do isolamento social, de criar independência familiar como também autonomia financeira e de vida. Nota-se que o trabalho possui um papel importante na vida do indivíduo, proporcionando benefícios além do financeiro.

Além disso, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a lei nº 13.146/2015 em seu art.34 afirma que, “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”. (Estatuto..., 2019, p. 24). Ou seja, como qualquer cidadão, a pessoa com deficiência tem o direito de escolher a sua carreira profissional de acordo com seus interesses pessoais.

Ademais, ressalta-se também o ambiente de trabalho inclusivo e acessível para garantir a participação plena e igualitária desse cidadão. No que concerne no direito ao trabalho, a lei nº 12.764/2012, ainda reforça o direito a inserção de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho.

Conceição et al (2021), ressalta que é de grande importância garantir a inclusão de autistas em todas as fases da vida. “Conforme a criança cresce, as dificuldades de se relacionar com outras pessoas tendem a ficar mais evidentes pois a cada dia as demandas sociais aumentam” (Gaiato; Teixeira, 2018, p. 13).

No entanto, ainda existe preconceito acerca da inclusão de pessoa autista. As próprias limitações do transtorno, como os problemas com a socialização e a comunicação, os comportamentos repetitivos e atípicos, a hipersensibilidade, assim como questões estruturais e comorbidades (como, por exemplo, déficit intelectual), impossibilitam a inclusão e permanência dos indivíduos com TEA no mercado de trabalho (Leopoldino, 2015; Leopoldino; Coelho, 2017; Costa; Nakandakare E Paulino, 2018).

Vale ressaltar os problemas que podem ser ocasionados nas pessoas autistas em um ambiente de trabalho não inclusivo para eles. Tal como, os níveis elevados de estresse, problemas interpessoais e dificuldades de adaptação influem a saúde mental das pessoas com Transtorno do Espectro Autista, tornando-as mais vulneráveis a problemas como depressão, ansiedade, ataques de fúria e interferindo diretamente na redução da qualidade de vida (Nora et al., 2016; Taniguchi et al., 2022). Além disso, Leopoldino (2015), acrescenta que em um ambiente que não exista suporte ou adaptação, acarretará em assédio e discriminação por parte dos chefes e colegas de trabalho. Assim, constata-se que a adequação do ambiente laboral é

crucial para que a inclusão de autistas no trabalho seja mais efetiva (Scott et al., 2018).

Apesar disso, a inclusão de autistas no mercado de trabalho ainda é uma realidade utópica, uma vez que, o preconceito ainda permeia na sociedade. Para Leopoldino e Coelho (2017), o preconceito é caracterizado “pelo não reconhecimento da capacidade de profissionais que apresentam autismo e pela percepção exacerbada de inconveniências e potenciais riscos incorridos na contratação de empregados”. Sendo assim, a discriminação limita as oportunidades de emprego almejadas para as pessoas autistas, obstruindo que suas habilidades sejam reconhecidas no ambiente de trabalho. Para Hedley (2017), o apoio de colegas facilita a inclusão de autistas no ambiente laboral, o que torna a discriminação um fato preocupante.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa pode ser classificada quanto à abordagem como qualitativa, uma vez que busca obter informações acerca da inclusão de autistas no mercado de trabalho, focando na interpretação dos dados. Segundo Minayo (2002), a pesquisa qualitativa está concentrada no nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, de motivações, aspirações, crenças, valores e atitudes

Quanto aos objetivos, este estudo baseou-se na estratégia de caráter exploratório que segundo Gil (2002, p.41), tem o propósito de familiarizar-se com um determinado tema tornando-o mais explícito ou para construir hipóteses. Além de ser exploratória, é também descritiva, que conforme com Triviños (1987), esse tipo de estudo busca descrever os fatos e os fenômenos de determinada realidade. Visto que tem como intuito identificar as práticas inclusivas adotadas por estas duas empresas, uma ótica e uma construtora, localizadas na cidade de Teresina-PI.

Para atender aos objetivos deste estudo, foi adotado como procedimento técnico o estudo de caso. De acordo com Goode e Hatt (1979, p.421-422) o estudo de caso é um método para olhar a realidade social. Assim, a pesquisa tem como objeto de estudo colaboradores com Transtorno do Espectro Autista em uma construtora e em uma ótica, na cidade de Teresina-PI. Para a coleta de dados, o instrumento utilizado neste estudo foi o questionário, no qual o levantamento de dados foi realizado a partir de questões abertas e fechadas, denominado questionário misto. Segundo Hill e Hill (2008), o questionário misto é empregado quando o investigador pretende obter informações qualitativas para contextualizar e acrescentar com a informação quantitativa. Assim, fornece uma visão rica e contextualizada.

Tais questões foram direcionadas aos funcionários com TEA, enviadas através da rede

social WhatsApp. A análise de dados foi realizada com base interpretação e compreensão dos dados fornecidos pelos participantes deste estudo, utilizando a técnica de análise de conteúdo, a fim de identificar padrões temáticos dos dados. Uma vez que busca identificar as práticas de inclusão para a pessoa com TEA.

4 ANALISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, serão apresentados os resultados obtidos por meio do questionário, com perguntas abertas e fechadas, dessa forma proporciona uma compreensão mais rica, direcionado a colaboradores com transtorno do espectro autista em duas empresas de Teresina-PI, uma construtora e uma ótica. O questionário foi enviado a 4 funcionários, no entanto, teve a participação de 3.

Quadro 1- Dificuldades enfrentadas no ambiente laboral.

Participante 1	• Interagir com outros funcionários.
Participante 2	• Dificuldades na comunicação. • A capacidade de multitarefas.
Participante 3	• Mudança no fluxo de trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora, com base na pesquisa realizada.

Ao serem questionados sobre as dificuldades enfrentadas no ambiente laboral, os participantes apontam que as dificuldades dominantes concentram-se em torno da comunicação, realização de multitarefas, adaptação a mudanças e interação social. Fatores cruciais que impactam significativamente o desempenho dos colaboradores. Reconhecendo essas dificuldades as organizações podem implementar intervenções específicas para aborda-las eficazmente, desenvolvendo assim um ambiente laboral saudável e produtivo. Como aponta Leopoldino (2015), a cultura inclusiva e o suporte adequado proporcionam que o potencial da pessoa com TEA seja convertido em trabalhos e resultados.

Quadro 2- Distrações sensoriais no trabalho.

Participante 1	Não.
Participante 2	Sim, mas todos os funcionários se preocupam em adaptar da melhor maneira possível. Hoje eu tenho um ambiente equilibrado.

Participante 3	Raramente aparecem.
----------------	---------------------

Fonte: Elaborado pela autora, com base na pesquisa realizada.

Em relação a suas percepções associadas as distrações sensoriais no ambiente de trabalho, é revelado que um dos participantes da pesquisa não enfrenta distrações no ambiente laboral, revelando que o ambiente é adequado e livre dessas distrações, outro relata que possuía, mas devido a dedicação conjunta dos demais colaboradores, essas distrações puderam ser minimizadas. Evidenciando assim, importância do suporte coletivo na empresa. O terceiro respondeu que essas distrações ocorrem infrequentemente. Assim, uma organização bem estruturada viabiliza a contribuição dos colaboradores de maneira efetiva.

No que diz respeito as principais fontes de ansiedade ou estresse no ambiente laboral os participantes apontam o cumprimento de metas, barulhos e insegurança em relação a produtividade, e o acúmulo de trabalho, sem pausa. Além disso, apontam as potenciais soluções para mitigá-las, tais soluções são: pedir ajuda aos colegas de trabalho; uso de fones de ouvido para bloquear o ruído, e pausa de 90 minutos, ou seja, uma gestão de tempo a fim de ter uma boa sinergia entre a produtividade e estresse. Segundo Parr e Hunter (2014), ignorar os obstáculos, poderá desenvolver uma barreira no desempenho do indivíduo no trabalho. Portanto, investir nessas medidas é benéfico para os colaboradores com Transtorno do Espectro Autista, além de fortalecer a qualidade no ambiente de trabalho como um todo.

Quanto a compreensão da equipe em relação as suas necessidades, um participante relata que seus colegas de trabalho estão cientes de sua condição e sente confortável., outro expõe que além de serem cientes de suas necessidades, buscam adaptar o ambiente para torná-lo mais confortável. O terceiro aponta que devido a alexitimia, apresenta dificuldade na autoexpressão, no entanto, aponta que a equipe é bastante proativa e consciente em relação a esse aspecto, criando assim um ambiente acolhedor e adequado. O ambiente descrito pelos participantes reflete como a coletividade e a sensibilidade no trabalho são fundamentais para transformar os desafios em oportunidades. Ademais, a construção de uma equipe colaborativa e consciente fortalece a imagem da empresa na qualidade de um lugar inclusivo.

No quesito as dificuldades de interação com outros funcionários, um dos participantes relatou que sua dificuldade é a comunicação, o que gera ansiedade durante as interações. Todavia, ressalta que a paciência e compreensão de seus colegas aliviam essas crises. Outro respondente relata a dificuldade em comunicar-se com colaboradores de um setor específico, o de almoxarifado. O terceiro, lista seus potenciais desafios, como comunicar suas emoções, as adaptações de fluxo de trabalho quando outros o fizeram e a interpretação de instruções verbais,

bem como ser mal compreendido, ficar sem saber o que dizer em conversas e errar o que está realizando quando mudam o foco de sua atenção. Enfim, entender as particularidades dos indivíduos com transtorno do espectro autista envolve adaptações cruciais do ambiente de trabalho, que consequentemente impactam em seu desempenho. Conforme Bowman (2020) “ a disposição e a capacidade do líder de ajustar ambientes de trabalho, atribuições de tarefas e práticas de comunicação são fatores-chave para o sucesso dos funcionários com TEA ”. Ajustando o ambiente laboral de acordo com suas dificuldades e potencialidades, o líder, além de proporcionar um ambiente inclusivo, valoriza a diversidade.

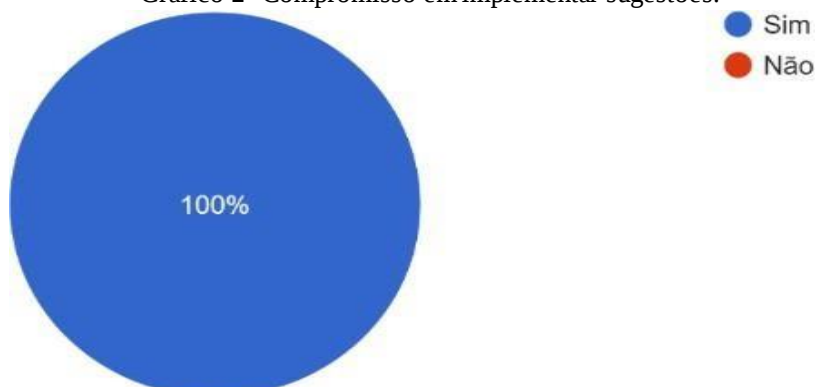
Gráfico 1- Clareza das responsabilidades e tarefas.



Fonte: Elaborado pela autora, com base na pesquisa realizada.

Como perceptível no gráfico 1, a concordância geral dos participantes da pesquisa, aponta que ambas as empresas possuem uma organização de trabalho bem estruturado. Conforme Leopoldino (2015), a organização do trabalho possibilita a inclusão e produtividade. Ao estabelecer expectativas objetivas e processos claros, as empresas além de apoiarem a inclusão, aprimoram o desempenho dos colaboradores. Sendo assim, é de suma importância para a construção de um ambiente de trabalho que potencialize resultados e respeite a diversidade.

Gráfico 2- Compromisso em implementar sugestões.

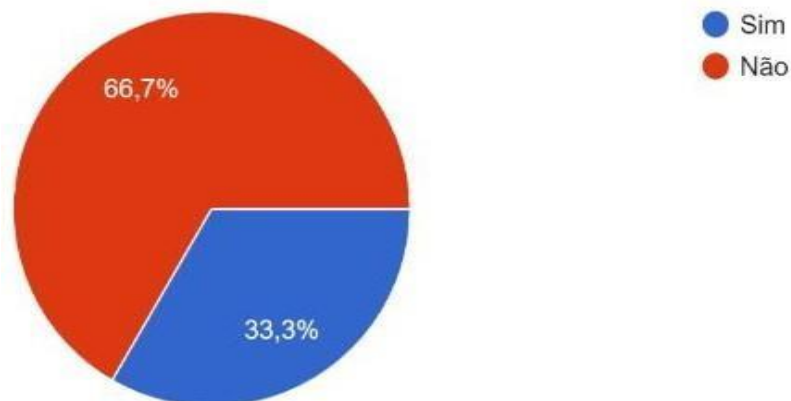


Fonte: Elaborado pela autora, com base na pesquisa realizada.

No gráfico 2, os dados revelam o compromisso que as empresas possuem com os colaboradores em torná-las cada vez mais adequada em sua visão, atendendo suas sugestões e promovendo um ambiente mais adaptado às suas necessidades. Atender as sugestões dos colaboradores promove uma gestão que reforça a satisfação e a motivação no trabalho.

Quando questionados sobre possíveis sugestões que tornariam as empresas mais inclusivas e acessíveis, um dos respondentes aponta que não possui sugestões, outro revela a necessidade de uma psicóloga, a fim de orientar os demais colegas de trabalho, o respondente acrescenta que a falta de entendimento entre neurotípicos e autistas ainda é mútua, tornando essencial a análise de um olhar clínico para mitigá-lo. Segundo Lazzari (2021), a psicologia é crucial para promover a inclusão dos indivíduos com Transtorno do Espectro Autista nas organizações, orientando gestores, mudando a cultura organizacional, desconstruindo o preconceito na empresa, avaliando funções e adaptando o ambiente. Sendo assim, abordando essa questão, o ambiente laboral é transformado em um espaço empático, adequado e acessível.

Gráfico 3- Dificuldades em gerenciar tempo e cumprir prazos.



Fonte: Elaborados pela autora, com base na pesquisa realizada.

No quesito a tempo e prazos, os dados apresentados no gráfico 3, aponta que 66,7% dos respondentes apontaram que não possuem a dificuldade em gerenciá-los, revelando uma gestão eficaz nesse aspecto para os colaboradores com o Transtorno do Espectro Autista. Contudo, 33,35%, revela que sim, evidenciando a necessidade de alterações adicionais na organização, garantido que as necessidades dos colaboradores sejam atendidas de forma eficaz e adequada. Abordando essas questões de forma proativa, as empresas elevam o desempenho e satisfação dos colaboradores, além de reforçar o seu compromisso com um ambiente laboral inclusivo.

Gráfico 4- Flexibilidade do horário de trabalho e adaptações no ambiente.

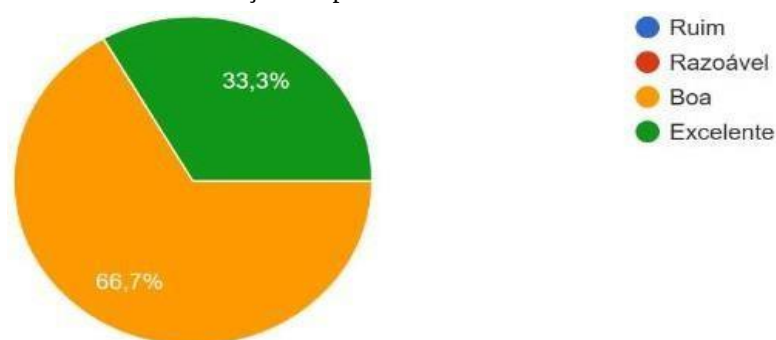


Fonte: Elaborado pela autora, com base na pesquisa realizada

Como apresentado no gráfico 4, as empresas são flexíveis em relação ao horário de trabalho, e também, quando há necessidade de mudanças no ambiente físico, tratam de empregá-las, com o propósito de proporcionar um ambiente adequado para os colaboradores. Leopoldino e Coelho (2017), afirmam que a adaptação e suporte no ambiente do trabalho impactam significativamente o desempenho do indivíduo com transtorno do espectro autista. Entretanto, é crucial destacar que a inclusão vai além da flexibilidade de horário e das adaptações físicas. A capacitação das equipes e o apoio psicológico são iniciativas fundamentais para estabelecer um ambiente inclusivo. Dessa forma, a empresa além de cumprir o seu papel social, também proporciona o desenvolvimento de seus colaboradores.

Em relação a existência de situações desafiadoras no ambiente laboral, um dos participantes aponta a inexistência desses acontecimentos. Outro destaca a comunicação, seu entendimento assertivo de sua parte as orientações. O terceiro relata as aglomerações, som alto, lugares novos e a quebra de rotina como desafios. Além do mais, acrescenta a necessidade de um plano de ação, que deverá ser discutido com seus colegas de trabalho. A diversidade de situações desafiadoras reforça a necessidade de uma abordagem personalizada, sendo importante para atender as necessidades das demandas e proporcionar um ambiente laboral acessível e equilibrado.

Gráfico 5- Avaliação das práticas de inclusão e acessibilidade



Fonte: Elaborado pela autora, com base na pesquisa realizada.

O gráfico 5, aponta a satisfação dos funcionários das empresas em relação as práticas de

inclusão e acessibilidade. Na qual foi revelado que 2 dos participantes da pesquisa consideram boa (66,7%) e apenas (33,3%) excelente. A percepção dos participantes em relação as práticas de inclusão e acessibilidade das empresas é positiva. Nesse quesito, as empresas estão avançando significativamente no propósito de torna-las adequadas a eles. Refletindo assim um compromisso sólido em desenvolver um ambiente de trabalho mais acessível e inclusivo. De acordo com Parr e Hunter (2013), o gestor possui o papel crucial em relação ao nível de satisfação, compromisso, engajamento, além de menor intenção de sair da empresa. Essa liderança permite o fortalecimento do vínculo entre a empresa e seus colaboradores, promovendo assim uma cultura organizacional mais inclusiva.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo identificar as principais práticas de inclusão adotadas por duas empresas na cidade de Teresina-PI, sob a perspectiva dos funcionários participantes da pesquisa com transtorno do espectro autista. Enfatizando as dificuldades enfrentadas por eles e a acessibilidade do ambiente de trabalho.

A percepção dos funcionários em relação às práticas de inclusão e acessibilidade são predominantemente positivas, como pode ser evidenciado na pesquisa. A satisfação elevada dos colaboradores reflete no compromisso das empresas em torná-las inclusivas e acessíveis a esses funcionários no ambiente de trabalho. Além disso, relatam que seus colegas de trabalho são cientes de seus potenciais necessidades e buscam adaptar o ambiente laboral, proporcionando assim, um ambiente acolhedor. Os dados revelaram que a acessibilidade é vista como adequada, com o relato de um dos colaboradores ressaltando que as distrações foram mitigadas pela coletividade dos colegas de trabalho. Além disso, foi observado que a flexibilidade nos horários e adaptações no ambiente físico proporcionam uma acessibilidade ainda maior.

O suporte coletivo, a disposição em realizar adaptações necessárias no ambiente físico, implementar sugestões dos funcionários, a flexibilidade no horário, são práticas importantes para desenvolver um ambiente acessível e inclusivo. Vale ressaltar a influência da estrutura da organização, na qual os participantes indicam que as empresas portam definições claras de responsabilidades e tarefas, o que reflete no desempenho dos colaboradores.

Todavia, as dificuldades apontadas pelos participantes estão relacionadas a comunicação, adaptação a mudança e a interação social. Além do mais, um dos participantes relatou a dificuldade em gerenciar tempo e cumprir prazos. As principais causas de estresse e ansiedade ocasionadas no ambiente de trabalho incluem metas, barulhos, insegurança quanto

a produtividade e o excesso de trabalho. Apesar dos desafios, há estratégias para minimizá-los, como o uso de fone, a colaboração dos colegas de trabalho e adoção de pausas.

As percepções acerca das distrações sensoriais no ambiente laboral apontam divergências entre os colaboradores, enquanto uns não enfrentam, ou, ocorre infrequentemente, outro relata a presença desse fato. Os participantes apontam como desafios no ambiente laboral, a comunicação, a quebra de rotina, som alto e aglomeração, destacando a necessidade de um plano de ação para minimizar esse impacto. As dificuldades em interagir com os demais colaboradores diferem entre os participantes, foi apontado a comunicação, a interação, adaptação ao fluxo de trabalho e interpretação como as principais adversidades enfrentadas.

Logo, acerca das dificuldades, potenciais distrações, fontes de estresse e ansiedade enfrentadas pelos indivíduos com TEA no ambiente de trabalho, é perceptível a importância de um ambiente adequado às suas necessidades.

O presente trabalho busca contribuir com futuros estudos e ampliar o conhecimento acerca do tema. Com o estudo da temática, é possível sensibilizar empresas a respeito da inclusão, abordando a inclusão sob a perspectiva dos colaboradores com Transtorno do Espectro Autista. Contudo, para as futuras pesquisas, sugere-se focar nas perspectivas dos gestores e as diversas abordagens de metodologias utilizadas na empresa. Além do mais, é interessante evidenciar o impacto dessa inclusão na produtividade da equipe, bem como na vida do indivíduo com o Transtorno do Espectro Autista.

REFERÊNCIAS

AUTISM Among 4-year-old and 8-year-old Children: An Easy-Read Summary. **Centers for Disease Control and Prevention**. Disponível em:

<https://www.cdc.gov/ncbddd/autism/features/autism-among4year-old-8-year-old-children-an-easy-read-summary.html>. Acesso em: 24 set. 2023.

AMERICAN Psychiatric Association. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ASPERGER Hans. **Die "Autistischen Psychopathen" in kindesalter**. Arch Psychiatr Nervenkr. 1944;110:76-136.

BOWMAN, Amie D. What we know about employers' perspectives on successfully integrating adults with autism spectrum disorders in the workplace. **International Journal of Psychiatric Research**, v. 3, n. 1, p. 1-4, 2020.

BLEULER, Eugen. **Dementia Praecox ou o grupo das esquizofrenias**. Lisboa: Edição portuguesa – Climepsi editores, 2005.

BRASIL. **LEI Nº 8.213. 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da

Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1991.

BRASIL. **Lei 12.764/2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Brasília: Presidência da República, 2012.

BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). 2015.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 27 out. 2023.

BRASIL. **Ministério da Saúde. Linha de cuidado para a atenção integral às pessoas com transtorno do espectro do autismo e suas famílias no sistema único de saúde**. Brasília, 2013. Disponível em: < http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/autismo_cp.pdf > . Acesso em: 21 nov. 2023.

BRASIL pode ter 6 milhões de autistas: entenda o porquê. **Jornalista inclusivo**. Disponível em: <<https://jornalistainclusivo.com/brasil-pode-ter-6-milhoes-de-autistas-entenda-o-porque/>>. Acesso em : 20 de set. de 2023.

CONCEIÇÃO, Leon Ramires da, ESCALANTE, Núbia Regina de Freitas, & SILVA, Francielle Molon da. (2021). **Autistas no mercado de trabalho: análise sobre as ações e práticas inclusivas. Gestão Contemporânea**, 11(2), 203- 221.

COSTA, Bruna Santos; NAKANDAKARE, Eduardo Bento; PAULINO, Eduardo. A inserção do autista no meio acadêmico e profissional de tecnologia da informação. Refas: **Revista Fatec Zona Sul**, v.4, n.4, junho, 2018.

CUNHA, Eugênio. **Autismo e inclusão: psicopedagogia e práticas educativas na escola e na família**. Rio de Janeiro: Wak, 2012.

ESTATUTO da Pessoa com Deficiência. 4. ed. Brasília: Senado Federal, 2020. E-book (51 p.). ISBN. 978-65-5676-030-8. Disponível em: < https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/574288/Estatuto_da_pessoa_com_deficiencia_4ed.pdf > . Acesso em: 22 out. 2023.

GAIATO, Mayra. **S.O.S. autismo: guia completo para entender o Transtorno do Espectro Autista**. São Paulo: nVersos, 2018. 256 p. ISBN 978-85-5486-208-4.

GAIATO, Mayra; TEIXEIRA, Gustavo. **O reizinho autista: guia para lidar com lidar com comportamentos difíceis**. São Paulo: nVersos, 2018. 112 p. ISBN 978-85-5486-209-1.

GIL, Antônio Carlos. (2002) **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª.ed. São Paulo: Atlas S/A.

GOODE, William Josiah.; HATT, Paul. **Métodos em Pesquisa Social**. São Paulo. Companhia Editora Nacional.1979.

HILL, Manuela Magalhães, & Hill, Andrew. (2008). **Investigação por questionário** (2.^a ed.). Edições Sílabo.

HEDLEY, Darren. et al. **Transition to work: perspectives from the autism spectrum.** *Autism*, p. 1-14, 2017.

KANNER, Leo. **Psiquiatria infantil.** Buenos Aires: Editorial Psique e Editorial Paidós, 1966, p.720.

LAZZARI, Viviane de Vargas. **Inclusão de autistas no mercado de trabalho.** 2021. 34 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Faculdade Anhanguera, Caxias do Sul, 2021.

LE MOS, Emellyne Lima de Medeiros Dias. **Inclusão de crianças autistas: um estudo sobre concepções e interações no contexto escolar.** 2012. 191f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v.9, n.22, p. 853-868 Janeiro/Abril – 2015.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. O Processo de Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho . **Revista Economia & Gestão** , v. 48, pág. 141-156, 2017.

LIMA, Michelle Pinto De et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie*, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, abr. 2013.

MERCADANTE, Marcos Tomanik.; ROSÁRIO, Maria Conceição. **Autismo e cérebro social.** São Paulo: Segmento Farma, 2009.

Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. (2020, julho). **Inclusão no mercado de trabalho: lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos.** Recuperado de <<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>>. Acessado em: 27. out, 2023.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; DESLANDES, Suelli Ferreira. (org). **Caminhos do pensamento: epistemologia e método.** Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2002, p. 195- 223p.

MIRANDA, Adílio Renê Almeida., & VICENTE, Thalita Aparecida. (2022). **Preconceito no setor bancário: uma análise da inserção e ascensão de pessoas com deficiência.** *Desafio Online*, 10(2), 289-312. Recuperado de <https://doi.org/10.55028/don.v10i2.13173>.

NORA, Daiane., KONS Luiza., & AMORIM, Miriam. (2016). **Autismo no ensino superior.** <https://cotidiano.sites.ufsc.br/especial-autismo-no-ensino-superior/>

PATOGNOMÔNICO. In: **DICIO, Dicionário Online de Português.** Porto: 7Graus, 2023. Disponível em: < <https://www.dicio.com.br/patognomonico/> > Acesso em: 26/10/2023.

PARR, Alissa. Denzin.; HUNTER, Samuel Todd. **Enhancing work outcomes of employees with autism spectrum disorder through leadership: leadership for employees with autism spectrum disorder.** *Autism*, v. 18, n. 5, p. 545-554, jul. 2014.

RAPIN, Isabelle; TUCHMAN, Roberto F. **Onde estamos:** visão geral e definições. In: Autismo: abordagem neurobiológica. RAPIN, Isabelle; TUCHMAN, Roberto F. São Paulo: ARTMED Editora, 2006. p. 17-34.

ROUX, Anne Marie. et al. Postsecondary employment experiences among young adults with an autism spectrum disorder. **Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry**, v. 52, n. 9, p. 931-939, 2013.

SILVA, Ana Beatriz Barbosa.; GAIATO, Mayra Bonifacio; REVELES, Leandro Thadeu. **Mundo singular. Entenda o autismo.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

SCOTT, Melissa. et al. **Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder:**A scoping review. *Autism*, v. 23, n. 4, p. 869-901, 2018.

TANIGUCHI, Ana Luiza Pereira., Marra, Danielle de Araújo., & Almeida, Rogério José. (2022). Impactos psicossociais da pandemia da COVID-19 em indivíduos com transtorno do espectro autista: revisão sistemática. **Research, Society and Development**, 11(12), e477111234942. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i12.34942>.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

- 1- Quais dificuldades você enfrenta no ambiente laboral?
- 2- O ambiente de trabalho possui distrações sensoriais, como luzes fortes, ruídos, etc., que te incomodam?
- 3- Quais são as principais fontes de ansiedades ou estresse no ambiente de trabalho? E quais métodos são utilizados para minimizá-los?
- 4- A equipe compreende suas potenciais necessidades? Você se sente à vontade para expressá-las?
- 5- Você encontra dificuldades ao interagir com seus colegas de trabalho? Se sim, quais?
- 6- As responsabilidades e tarefas definidas á você são claras?
- 7- Você tem alguma sugestão que possa tornar a empresa ainda mais inclusiva e acessível? Se sim, qual(is)?
- 8- Quando há sugestão de melhoria, a empresa leva a sério para implementá-la?
- 9- Você tem dificuldade em gerenciar seu tempo e a cumprir prazos?
- 10- A empresa é flexível em relação ao horário de trabalho e adaptações no ambiente físico?
- 11- Existem situações no trabalho que você considera desafiadoras? Se sim, quais?
- 12- Como você avalia as práticas de inclusão e acessibilidades?