

A INCLUSÃO DE ADULTOS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISMO NAS ORGANIZAÇÕES: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Adriano Celso de Freitas, Kamila Gabriela Jacob, Valdinei do Amaral Marcolino e Bruno de Jesus Lopes. A inclusão de adultos com transtorno do espectro autismo nas organizações: uma revisão bibliográfica. Revista Ciência Dinâmica, vol. 15, 2024. Faculdade Dinâmica do Vale do Piranga.

Recebido em: 27/04/2024

Aprovado em: 24/06/2024

Publicado em: 04/07/2024

**CIÊNCIA DINÂMICA – Revista Científica Eletrônica
FACULDADE DINÂMICA DO VALE DO PIRANGA**

25ª Edição 2024 | Ano XV - e252404 | ISSN – 2176-6509

1º semestre de 2024

A INCLUSÃO DE ADULTOS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISMO NAS ORGANIZAÇÕES: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA **THE INCLUSION OF ADULTS WITH AUTISM SPECTRUM DISORDER IN BRAZILIAN ORGANIZATIONS – A LITERATURE REVIEW**

Adriano Celso de Freitas¹, Kamila Gabriela Jacob², Valdinei do Amaral Marcolino³ e Bruno de Jesus Lopes⁴.

¹ Bacharel em Administração pela Faculdade Dinâmica do Vale do Piranga, ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-3420-8916>.

² Doutoranda em Economia Aplicada pela Universidade Federal de Viçosa e Docente na Faculdade Dinâmica do Vale do Piranga, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4969-5766>.

³ Docente do Curso de Administração, Faculdade Dinâmica do Vale do Piranga, ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-1256-8794>.

⁴ Docente do Curso de Administração, Faculdade Dinâmica do Vale do Piranga, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9379-1945>.

*Autor correspondente: kamila.g.jacob@gmail.com

Resumo

Buscou-se investigar como a literatura brasileira vem discutindo a diversidade no mercado de trabalho e a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas organizações. Pela revisão de literatura, observou-se as análises e resultados de artigos científicos publicados entre os anos de 2015 a 2022 no Google Acadêmico, *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL) e Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Os estudos analisados apontam a inclusão de indivíduos com TEA no mercado de trabalho e a necessidade das organizações de se adaptarem ao contratá-los para que possam apresentar seu desempenho máximo na realização de tarefas dentro das empresas. Verificou-se que o processo de inclusão de portadores com TEA nas organizações ainda é muito difícil de ocorrer, devido ao preconceito dos empregadores e à falta de preparo vocacional das pessoas com autismo. As organizações ainda não estão adaptadas para que os autistas possam desenvolver sua autonomia e potencialidades de acordo com suas limitações.

Palavras-chave: Inclusão; Transtorno do Espectro Autista; Mercado de Trabalho; Organizações.

Abstract

The aim was to investigate how Brazilian literature has been discussing diversity in the job market and the inclusion of individuals with autism spectrum disorder (ASD) in organizations. Through the literature review, the analyses and findings of scientific articles published between 2015 and 2022 in Google Scholar, *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), and the Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel (CAPES) were observed. The studies analyzed indicate the need for the inclusion of individuals with ASD in the job market and for organizations to adapt when hiring them so they can perform to their maximum potential in carrying out tasks within companies. It was found that the process of including individuals with ASD in organizations is still exceedingly difficult to occur, due to employer prejudice and a lack of vocational preparedness among people with autism. Organizations are still not adapted for autistic individuals to develop their autonomy and potential according to their limitations.

Keywords: Inclusion; Autism Spectrum Disorder; Labour market; organizations.

INTRODUÇÃO

A sociedade é composta por pessoas de diferentes gêneros, raças, etnias, orientações sexuais, classes sociais e muitas outras características que resultam em uma diversidade sociocultural. Essa diversidade sociocultural é perceptível em todos os ambientes, incluindo o organizacional (KENDLER, 2024). Analisando a questão da diversidade organizacional, um assunto importante a ser tratado é a inclusão das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) nas organizações. Embora não exista concordância a respeito da definição e conceito do transtorno, no Brasil, as pessoas com TEA foram consideradas com deficiência, após aprovação da Lei 12.764, em 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA (BRASIL, 2012).

Em maio de 2013, foi publicada a quinta edição do Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais (DSM-5) pela Associação Psiquiátrica Americana (APA) e, nessa publicação, recomendaram-se mudanças para diagnosticar o autismo. Além de determinar a nova categoria para TEA, o DSM-5 uniu as três principais áreas características diagnósticas pelo DSMIV-TR em dois grupos: déficits sociais e de comunicação, e interesses fixados e comportamentos repetitivos (APA, 2014). Com a instituição da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), a pessoa com deficiência passou, em condições de igualdade a direitos e liberdades fundamentais para sua inclusão social e cidadania (BRASIL, 2015).

De acordo com a Pesquisa Nacional de Saúde de 2019, realizada pelo IBGE (2021) havia no Brasil 17,3 milhões de pessoas com dois anos ou mais de idade que tinham alguma deficiência. Segundo a pesquisa, na população do país analisada, 3,4% (ou 6,978 milhões) tinham deficiência visual; 1,1% (ou 2,3 milhões) tinham deficiência auditiva e 1,2% (ou 2,5 milhões) tinham deficiência mental, incluindo nestes o TEA. O TEA é um transtorno do neurodesenvolvimento, caracterizado por padrão restrito e repetitivo de comportamentos, dificuldades de interação social e de comunicação, e o aumento de casos desta deficiência tem causado preocupações para as famílias e profissionais das áreas da saúde e educação (APA, 2014).

Compreende-se que a inclusão social de pessoas com TEA é fundamental em todas as fases da vida, dando-lhes a oportunidade de desenvolver suas qualidades e autonomia (GOMES; SCATOLIN; 2020). Em relação à inclusão de autistas no mercado de trabalho, os autores

destacam que as empresas estão cada vez mais exigentes, destacando também a criação de programas de inclusão para estimular suas capacidades e desenvolver suas habilidades e potencialidades.

Importante destacar que alguns portadores de TEA necessitam de meios alternativos para que a comunicação e interação seja de forma eficaz. Muitos têm dificuldade em interagir socialmente, relatam ter problemas em arrumar emprego e em conservá-lo. Tal fato coloca os autistas dependentes do governo, parentes ou instituições e em crises financeiras, mesmo apresentando formação e competência para trabalhar. Além disso, as organizações que não se adaptam, não dão suporte, carecem da postura de gestores, colaboradores, de incentivos e políticas públicas tornam-se um lugar inviável para atuação dos autistas. As barreiras enfrentadas advêm de dificuldades estruturais, inerentes e culturais (LEOPOLDINO, 2015; LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

Para compreender a importância de pessoas com TEA serem incluídas no mercado de trabalho, mesmo com suas limitações, realizou-se este estudo buscando responder ao seguinte questionamento: Como os autores identificaram a inclusão de pessoas com TEA no mercado de Trabalho? Desta forma, este estudo tem como objetivo: investigar como a literatura brasileira vem discutindo sobre a inclusão de pessoas com TEA em organizações.

Este estudo se justifica ao entender que a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho condiz com a atual conjuntura das gerações que começam a ingressar nas organizações formais, tendo em vista que a cada dia, mais crianças são diagnosticadas. Compreender o atual cenário, assim como modificá-lo no intuito de construir meios para recebimento deste público, tornará o processo mais eficiente e viável.

O trabalho ficou assim estruturado: uma introdução: apontando as leis brasileiras que garantem a inclusão social de pessoas com deficiência; um Referencial Teórico, contendo informações sobre a situação histórica do mercado de trabalho no Brasil para a população com deficiência e sobre pessoa com o TEA, suas peculiaridades e sua inclusão no mercado de trabalho, a Metodologia: apresentando o tipo de pesquisa utilizada para confecção do trabalho, as bases de dados pesquisadas, o período das publicações e os critérios de inclusão e exclusão; uma análise dos principais resultados; as Considerações finais e, as referências apresentando as obras pesquisadas.

REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo tem como finalidade apresentar alguns conceitos, que foram obtidos através de uma pesquisa bibliográfica e para compreender o estudo em questão, o referencial teórico deste trabalho traz informações sobre a situação histórica do mercado de trabalho no Brasil para a população com deficiência e sobre pessoa com o TEA, suas peculiaridades e sua inclusão no mercado de trabalho.

As peculiaridades e impactos do autismo no mercado de trabalho

Compreende-se que a pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) apresenta um desenvolvimento comprometido ou acentuadamente anormal da inserção social e da comunicação e um repertório muito restrito de atividades e interesses (CABRAL; MARIN, 2017). De acordo com as autoras, no contexto da inclusão, pessoas com este transtorno também são contemplados no processo de inclusão.

O TEA é causado pela interação entre diversos fatores de natureza biológica das pessoas e elementos ambientais que ainda não foram completamente identificados (HARMON, 2011). Seus efeitos incluem dificuldades com a comunicação e interação social e padrões específicos ou estereotipados de comportamento ou interesse (APA, 2014; FILIPE, 2013).

O autismo se manifesta na primeira infância e é um transtorno classificado pelo seu grau de intensidade podendo ser leve, moderado ou severo. O Manual DSM-5 aponta o TEA nos seguintes níveis:

- a) Nível 1: é classificado como nível leve, são autônomas nos diversos contextos do dia a dia, com uma certa independência, sem precisar de muita ajuda, compreendem e cumprem regras e rotinas de casa, desempenham atividades da vida diária com autonomia, estudam, trabalham, constituem família, etc. Muitos apresentam habilidades e talentos valorizados na nossa cultura e inteligência acima da média para algumas atividades;
- b) Nível 2: classificado como moderado: apresentam dificuldades mais significativas em comparação com os autistas leves e precisam de mais apoio, ou seja, mais auxílio no dia a dia e mais terapias. Diferente do nível 1, o autismo nesse nível já é evidente;
- c) Nível 3: classificado como severo, apresentam as dificuldades mais acentuadas, os maiores comprometimentos. Têm iniciativa muito limitada, grande dificuldade para conversar. Às vezes, não manifestam atenção às interferências dos outros.

Importante destacar que os portadores do autismo, mesmo que tenham um bom desenvolvimento na comunicação, podem sofrer dificuldades no seu uso social de linguagem, dificuldade de elaborar questões e em alguns casos, problemas em iniciar ou manter uma conversa. Mesmo existindo leis e políticas públicas que garantam a inclusão do autista no mercado de trabalho, os autistas ainda encontram dificuldade de inclusão no mundo laboral para obter empregos compatíveis com sua capacidade (LEOPOLDINO, 2015).

A Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015) garante que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho e que as organizações privadas, públicas ou de qualquer natureza obrigatoriamente devem assegurar ambientes acessíveis e inclusivos. A Lei ainda informa que é dever do Estado, sociedade e familiares garantir com prioridade a efetivação dos direitos ao indivíduo com deficiência, reforçando um trabalho com esses direitos.

Segundo Silva (2021), as limitações inerentes ao TEA, como problemas sociais e de comunicação, comportamentos repetitivos e atípicos, hipersensibilidade, problemas e comorbidades estruturais (como retardo mental) dificultam a tolerância e persistência dos indivíduos no mercado de trabalho. Segundo a autora, a inclusão da pessoa com TEA no mercado de trabalho é um processo de ação coordenada por meio de políticas públicas relacionadas ao tema e deve: preparar as pessoas, recomendá-las ao mercado de trabalho, adaptar-se ao ambiente de trabalho, acompanhar todo o processo desde a contratação até o desenvolvimento pessoal no ambiente de trabalho.

Compreende-se que a inserção dos autistas no mercado de trabalho precisa ser vista como método de ações coordenadas, resultantes de políticas públicas relacionadas ao tema. É necessário acompanhar todo o processo desde a contratação até o desenvolvimento da pessoa no ambiente de trabalho (LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

Gomes e Scatolin (2020) apontam como benefícios da inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho: melhor qualidade de vida, desenvolvimento de potencialidades, acesso a outros espaços públicos de cultura, educação e lazer, promoção da interação social, alcance de metas pessoais do indivíduo, independência financeira, satisfação pessoal, aumento da autoestima, e a valorização das potencialidades.

Ainda segundo Gomes e Scatolin (2020), as políticas públicas no processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho passaram a criar uma estrutura legal de obrigações e estímulos que auxiliam o processo. Além disso, é preciso informações detalhadas sobre o autismo, associado a inclusão no mercado de trabalho, permitindo um ganho de conhecimento sobre este

tema, possibilitando mais visibilidade ao assunto, garantia e planejamento de políticas de inclusão mais eficazes com base na necessidade apresentada por esta população (LEOPOLDINO, 2015).

A convenção dos direitos das Pessoas com Deficiências (UNITED NATIONS, 2007) abriu espaço para a formulação e aprimoramento de políticas públicas e reconhecimento de direitos associados à inclusão de autistas no mercado de trabalho em todo o mundo. Já no Brasil, este tipo de inclusão teve como marco a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, estipulada na lei nº 12. 764/12 (BRASIL, 2012), considerando o TEA um tipo de deficiência mental, gerando o estabelecimento de cotas para pessoas com deficiência, inclusive os autistas por meio da Lei nº 8213/91 (BRASIL, 1991).

Outras políticas foram implantadas no Brasil, conforme apresentado no quadro 1.

Quadro 1 – Políticas para Portadores de TEA

Políticas	Ações
Lei de Cotas 8213 de 1991 BRASIL (1991)	Prevê a contratação e inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho
Lei nº 10.216 de 6 de abril de 2001 (BRASIL, 2001)	Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental
Lei nº 12. 764 de 2012- Lei Berenice Piana (BRASIL, 2012)	Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista
Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (BRASIL, 2015)	Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)
Diretrizes de Atenção à Reabilitação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (BRASIL, 2014)	Oferece orientações às equipes multiprofissionais dos pontos de atenção da Rede SUS para o cuidado à saúde da pessoa com transtornos do espectro do autismo (TEA) e de sua família nos diferentes pontos de atenção da Rede de Cuidados à Pessoa com Deficiência
Linha de Cuidado para a Atenção às Pessoas com Transtornos do Espectro Autista e suas Famílias na Rede de Atenção Psicossocial do Sistema Único de Saúde (BRASIL, 2015)	Dirige-se a gestores e profissionais da Rede de Atenção Psicossocial (RAPs) do Sistema Único de Saúde (SUS) e objetiva contribuir para a ampliação do acesso e a qualificação da atenção às pessoas com Transtornos do Espectro Autista (TEA) e suas famílias
Lei nº 13.977, de 8 de janeiro de 2020 (BRASIL, 2020)	Institui a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (CIPTEA), e dá outras providências

Fonte: Elaborado pelos autores.

A legislação brasileira avançou muito em relação à inclusão de deficientes no mercado de trabalho. A Lei 10.216 de 2001 ficou conhecida como a Lei da Reforma Psiquiátrica, estabelecendo uma nova leitura naquilo que tange aos direitos das pessoas com transtornos mentais no Brasil, reconhecendo a dignidade humana dessas pessoas. Por meio dessa lei, pessoas com transtornos mentais deixaram de ser excluídos do convívio social (BRASIL, 2001).

Já a Lei nº 12. 764/2012 trouxe direitos aos autistas já previstos na legislação como: benefícios financeiros, garantia à educação em escolas regulares e de ingresso no mercado de trabalho, entre outros (OLIVEIRA *et al.*, 2017). Esta lei, no art. 1º, § 2º, destaca que “a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais”. Desta forma, incluindo as pessoas com TEA no grupo de pessoas com deficiência, assegurou o direito à inclusão, tratamento multidisciplinar e inserção ao mercado de trabalho (PALÁCIOS *et al.*, 2022).

A linha de cuidado veio contribuir para a ampliação do acesso e a qualificação da atenção às pessoas com Transtornos do Espectro Autista (TEA) e suas famílias. Os avanços nas terapias e no oferecimento de serviços de suporte, assim como recentes progressos na inclusão de autistas no ensino, tendem a gerar um aumento no número de autistas que buscam posições no mercado de trabalho.

A Lei 13.977/2020 instituiu a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea), devendo esta ser expedida pelos órgãos responsáveis pela execução da política de proteção dos direitos da pessoa com transtorno do espectro autista dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, mediante requerimento, acompanhado e relatório médico, com indicação do código da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID). Este documento vem garantir prioridade de atendimento em serviços públicos e privados, em especial nas áreas de saúde, educação e assistência social. O serviço, no entanto, ainda está em processo de aplicação no país.

Leopoldino e Coelho (2017) apontam quatro eixos das políticas brasileiras de inclusão de autistas no mercado de trabalho devem considerar, bem como suas necessidades, a saber: i. Preparação para a atuação profissional - envolve o acesso à educação efetiva; ii. Incentivo à contratação - incentivo financeiro a estágios e à contratação em organizações privadas, a abertura de vagas de estágio e emprego em organizações públicas, programas de formação de mentores, gestores e empregadores, programas de conscientização de empregadores e gestores/líderes e incentivo ao empreendedorismo, voluntariado e cooperativismo); iii. Fomento à produção científica - promoção da criação de grupos de pesquisas, o estímulo à realização de eventos,

à pesquisa, publicação e extensão universitária e, iv. Aquisição de informações precisas sobre a questão - permite informações para a tomada de decisão relativa às políticas públicas, além de oferecer informações sobre o autismo para a sociedade.

Segundo Silva (2021), os quatro eixos temáticos estão envolvidos na execução de uma série de práticas que podem estimular o desempenho profissional autista. Cabe às organizações acolher o autista com responsabilidade, com um ambiente preparado de forma adequada para facilitar sua adaptação ao trabalho (LEOPOLDINO, 2015).

Em relação à adaptação das organizações, Palácios *et al.* (2022) comentam que pessoas com autismo podem apresentar sensibilidade na audição e visão, e o local de trabalho precisa ser adequado com luzes, cores neutras, iluminação moderada e sem poluição sonora. Os autores destacam que as empresas devem conhecer e estudar sobre o TEA, para atender as devidas necessidades deste tipo de colaborador, colaborando com sua adequada inclusão.

A inclusão de deficientes depende tanto de ações realizadas dentro das organizações como as realizadas fora dela. É preciso compreender que a inclusão precisa estar presente no cotidiano e em todas as instâncias do convívio em sociedade, seja na família, na escola, na comunidade e na sociedade em que o deficiente vive, de maneira digna, evidenciando suas potencialidades e minimizando suas dificuldades, tornando-o o mais independente possível.

Neste contexto, destaca-se a opinião de Vieira (2013, p. 2): “a inclusão requer integração e respeito à individualidade, ponderando as necessidades, dificuldades e desejos aduzidos pelos indivíduos com deficiência, sem prescindir da opinião da família”. O processo de Inclusão acontece na vida, no trabalho ou em um determinado ambiente social.

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em 2020, empresas públicas e privadas cumpriram parcialmente a ocupação por cotas de pessoas com deficiência (BRASIL, 2020), conforme a quadro 1.

Quadro 2 – Cumprimento da Cota para Pessoas com Deficiência

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	20.097	35.354	755.321	810.772
Vagas Ocupadas	2.500 (12.44%)	18.780 (53.12%)	380.051 (50.32%)	401.331 (49.50%)
Déficit	17.597 (87.56%)	16.574 (46.88%)	375.270 (49.68%)	409.441 (50.50%)

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) *apud* Brasil (2020).

CIÊNCIA DINÂMICA – Revista Científica Eletrônica

25ª Edição 2024 | Ano XV, e252404 | ISSN–2176-6509

Os dados indicam que, em 2020, a maioria das vagas reservadas para pessoas com deficiência no Brasil não foram preenchidas, com um déficit significativo em todos os setores. A administração pública tem o menor cumprimento das cotas, enquanto as empresas privadas e as sociedades de economia mista mostram um desempenho melhor, mas ainda insuficiente. Esses números evidenciam a necessidade de melhorias nas políticas de inclusão e acessibilidade para pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

METODOLOGIA

Com o propósito geral de realizar investigar como a literatura brasileira vem discutindo a diversidade no mercado de trabalho e a inclusão de pessoas com TEA nas organizações, o estudo foi feito através de dados secundários buscando semelhanças e diferenças entre os artigos levantados. A metodologia usada para desenvolvimento se pautou em uma revisão de artigos científicos e de acordo com Gil (2017) esse tipo de pesquisa pode ser elaborado com base em materiais disponíveis na internet. A seleção de informação em meios eletrônicos é um avanço para os pesquisadores popularizando o acesso e facilitando a atualização frequente.

O estudo buscou levantar informações proporcionando maior familiaridade com o tema, aprimorando ideias e possibilitando a consideração dos mais variados aspectos relativos ao que foi estudado (GIL, 2017). O recorte deste artigo consistiu na busca de publicações entre 2015 e 2022, englobando 7 anos de publicações. Como o fechamento deste trabalho foi em 2023, optou-se por compor como último ano, as publicações de 2022. A pesquisa foi realizada nas bases de dados do Google Acadêmico, *Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL)* e Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) onde foram utilizadas, de forma isoladas, as seguintes palavras chaves “Inclusão; Transtorno do Espectro Autista; Mercado de Trabalho; Organizações”.

Como critérios de inclusão, foram considerados trabalhos na Língua Portuguesa, estudos realizados no Brasil, artigos de revisão e a metodologia consistir em relatos de inclusão de adultos com TEA nas organizações. Como critérios de exclusão, foram desconsiderados os artigos que não atenderam aos objetivos do estudo ou quando eram duplicados, comparando os autores, o título, o ano e o período de publicação.

O direcionamento de esforços de pesquisa, em uma área sobre a qual pouco é publicado, fez com que a pesquisa assumisse características exploratórias e, concomitantemente, qualita-

tivas (HAIR JR *et al.*, 2005). O caráter exploratório fica mais evidente pelo objetivo de proporcionar maior familiaridade com a temática abordada, com vista a torná-la mais explícita (GIL, 2017).

Foram encontrados 39 artigos, 12 na base de dados Capes, 15 no Spell e 12 no Google Acadêmico e, segundo os critérios de inclusão e exclusão, foram utilizados sete estudos que atenderam aos objetivos propostos. Após observar e excluir os artigos repetidos entre as plataformas, foi realizada uma etapa de identificação dos artigos que seriam analisados neste estudo. Para seleção, estes foram lidos em sua totalidade e separados a construção dos resultados da próxima seção.

Este estudo adotou a análise qualitativa descritiva como metodologia para examinar os artigos. Assim, foi possível a compreensão detalhada das informações encontradas. Essa abordagem foi escolhida por sua capacidade observar as principais características dos textos, proporcionando uma visão abrangente sobre o objeto em análise.

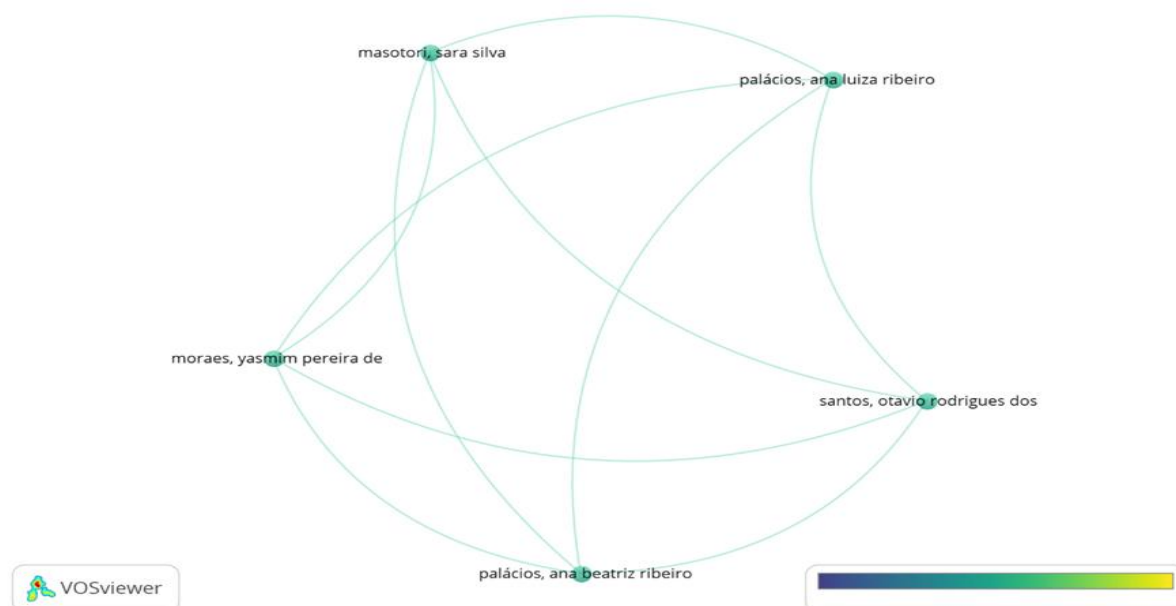
ANÁLISE DOS RESULTADOS

Como pode ser observado na metodologia, foram encontrados poucos artigos com objetivos comuns a este artigo. Destes, a maior parte dos autores está vinculada a instituições de ensino superior públicas e com três autores de instituições particulares - Leticia Ellen Florêncio Gomes (Uniararas), Henrique Guilherme Scatolin (PUC-SP) e Lorena Simão Silva (Unileão).

Foi possível perceber que a região do nordeste do Brasil, foi a região de domicílio acadêmico de quatro dos sete estudos analisados neste trabalho, com destaque para a Universidade Federal do Ceará (2), Universidade Estadual do Tocantins (1) e Centro Universitário Doutor Leão (1). Na região sul do país, um estudo vinculado à Universidade Federal de Pelotas e dois artigos oriundos da região sudeste. Embora abranja quase todas as regiões brasileiras, estudos que abordam questões como a empregabilidade de pessoas com TEA ainda carecem de mais projeção científica, visto que, os estudos relacionados às áreas de gestão ainda são bastantes incipientes.

A rede de autorias e coautorias, gerada com apoio do software VOSViewer, contribui para explicar a relação entre eles. Os artigos geraram apenas um cluster, com destaque para os autores Ana Luiza Ribeiro Palácios, Ana Beatriz Ribeiro Palácios, Otavio Rodrigues dos Santos, Sara Silva Masotori e Yasmim Pereira de Moraes.

Figura 1 – Cluster de autoria dos artigos



Fonte: Elaborado pelos autores.

Para saber quais aspectos são focalizados em maior parte pelos autores, os objetivos dos artigos encontrados foram processados no site Nube de Palabras (2023), com a intenção de verificar quais palavras aparecem com maior frequência, para indicar consonância com este estudo. As palavras “inclusão” e “mercado” foram as palavras que tiveram maior frequência, aparecendo nove e seis vezes respectivamente, garantido que os textos abordam a inclusão de pessoas com TEA dentro das organizações. As palavras “pessoas” e “autistas”, aparecem quatro vezes. Nesse interim, “direitos”, “espectro” e “transtorno”, aparecem três vezes.

Quadro 3 – Demonstrativo das Referências identificadas para o período analisado

Id	Autor	Ano	Objetivo	Método	Instituição do autor (es)	Periódico
1	LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra.	2015	Abordar a questão da inclusão dos autistas no mercado de trabalho, apresentando possibilidades para investigações acadêmicas e projetos de pesquisa.	Revisão bibliográfica	Universidade Federal do Ceará (Ufce)	Revista Eletrônica Gestão & Sociedade
2	LEOPOLDINO, Claudio Bezerra; DA COSTA COELHO, Pedro Felipe.	2017	Apresentar o panorama do processo inclusivo de autistas no mercado de trabalho.	Ensaio Teórico	Universidade Federal do Ceará (UFCE)	Revista Economia & Gestão
3	DE HOLANDA CAMILO, Christiane; MESSIAS, Gabriel Soares.	2020	Investigar os dispositivos legais que garantem o acesso ao mercado de trabalho pela pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) pela perspectiva dos direitos humanos.	Pesquisa documental e bibliográfica	Universidade Estadual do Tocantins (Unitins)	Revista Reflexão e Crítica do Direito
4	GOMES, Leticia Ellen Florencio; SCATOLIN, Henrique Guilherme.	2020	Discutir a inclusão de autistas no mercado de trabalho, ressaltando a necessidade do olhar de inclusão de deficientes nas organizações, explorando as políticas de inclusão e de como a psicologia pode contribuir para fortalecer e potencializar o R.H das empresas na questão da inclusão.	Pesquisa bibliográfica e exploratória	Centro Universitário Hermínio Ometto de Araras (Uniararas); Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)	Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento
5	DA CONCEIÇÃO, Leon Ramires; DE FREITAS ESCALANTE, Núbia Regina; DA SILVA, Francielle Molon.	2021	Identificar as ações que visam à inclusão de pessoas com TEA no contexto de trabalho, a partir de uma pesquisa qualitativa, seguindo para uma coleta de dados secundários.	Pesquisa bibliográfica e exploratória	Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)	Gestão Contemporânea
6	SILVA, LORENA SIMÃO.	2021	analisar o processo de inclusão do autista no mercado de trabalho. Para tanto, apresenta como objetivos específicos: a) compreender a construção histórica dos direitos da	Pesquisa documental e bibliográfica	Centro Universitário Doutor Leão (Unileão)	-

			pessoa com deficiência; b) compreender a política nacional de proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Lei 12.764/2012); c) estudar a inclusão das pessoas com Transtorno do Espectro Autista no campo de trabalho como efetivação do Princípio da Dignidade da Pessoa com Deficiência.			
7	PALÁCIOS, Ana Luiza Ribeiro et al.	2022	Estudar inclusão das pessoas portadoras de autismo no mercado de trabalho/empresas, dentro do campo de administração, sem deixar de considerar as outras tantas visões referentes ao tema, procurando sempre as integrar, na medida do possível.	-	-	Repositório Institucional do Conhecimento - RIC-CPS

Fonte: Elaborado pelos autores.

Percebeu-se que o autista agrega um conjunto de características e competências que podem contribuir muito para o ambiente de trabalho, mas ainda existem dificuldades em relação à inclusão nas organizações. Além disso, é necessário a preparação, tanto do profissional, quanto da organização para recebê-lo.

Isso é confirmado no estudo de Leopoldino (2015), em que o autor deixou claro que apesar do avanço da legislação brasileira e políticas públicas que garantem a inclusão do autista no mercado de trabalho, ainda há dificuldade de sua inclusão no mundo laboral. Para chegar neste resultado, o autor realizou uma revisão bibliográfica, seguida de problematização a respeito da inclusão dos autistas no mercado laboral que constatou que os autistas apresentam dificuldade em conseguir emprego, em mantê-lo, e em obter uma colocação compatível com a sua formação e expectativas, colocando-os em situação de dependência do governo, instituições ou parentes, e em dificuldades financeiras, ainda que apresentem formação e capacidade para trabalhar.

Ainda a respeito do trabalho realizado por Leopoldino (2015), ele mostrou que pessoas que possuem TEA apresentam um conjunto de competências e habilidades para atender às necessidades das empresas, tais como: serem amigáveis à rotina e ao cumprimento de regras, apresentarem menor taxa de atrasos e demoras nas pausas do trabalho, podem apresentar excelente memória para detalhes, perdem menos tempo em conversas com colegas de trabalho, preferem ambientes visualmente organizados, gostam de completar tarefas, podem apresentar habilidades e conhecimento aprofundado em determinadas áreas. Entretanto, de acordo com o estudo, mesmo com essas características positivas, as organizações não as conhecem. Nesse sentido, de acordo com o estudo, é preciso a construção de uma cultura inclusiva e de suporte adequado para que o trabalho dos autistas gerem bons resultados.

Após dois anos, Leopoldino e Coelho (2017) realizaram um ensaio teórico abordando as políticas públicas e o processo de inclusão de pessoas com TEA e constataram que as dificuldades na inclusão decorrem do não acompanhamento dos dispositivos legais pelos empregadores e da falta de estímulo da preparação de autistas para a atuação profissional e sua contratação. Os resultados desse ensaio apontaram que os entraves para inclusão resultam do preconceito dos empregadores e da falta de preparo vocacional das pessoas com autismo, bem como a falta de cotas para deficientes e ausência de incentivos.

Corroborando com o estudo de Leopoldino e Coelho (2017), Camilo e Messias (2020) destacaram o despreparo de empresas, a percepção distorcida dos empregadores sobre TEA, a desvalorização da diversidade e o desconhecimento das potencialidades da pessoa com TEA. Além disso, pontuaram a postura do setor privado de se preocuparem apenas em cumprir cotas de maneira formal, não se preocupando com a inclusão social como os maiores entraves para inclusão de portadores de TEA no mercado de trabalho.

Com relação a preocupação das organizações em apenas cumprirem as cotas estabelecidas pela lei, é importante destacar que cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a fiscalização em relação à inclusão de deficientes nas organizações. Conforme a Lei nº 8.213/91, além de definir formas de fiscalização, o MTE também deve gerar dados sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e, quando solicitado, fornecer dados a sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados (BRASIL, 1991). Entretanto, a fiscalização ainda deve ser aperfeiçoada para que as organizações não apenas cumpram o número de vagas estabelecidas, mas também proporcionem condições para que esse colaborador se sinta incluído aos processos da empresa.

Indo ao encontro ao mencionado anteriormente, Cardoso (2016) destacou a importância das políticas voltadas à inclusão de pessoas com deficiência, mas, segundo a autora, a falta de fiscalização e de uma aplicação mais adequada das leis às especificidades dos deficientes, faz com que seus efeitos sejam menores do que poderiam ser.

Outro aspecto importante identificado nesta revisão foi que a inclusão de autistas no mercado de trabalho ainda é um processo de difícil realização, uma vez que as organizações não têm conhecimento de suas capacidades. Neste sentido, o estudo de Gomes e Scatolin (2020) destacou a necessidade de as organizações voltarem seu olhar para as potencialidades dos portadores de TEA, além de suas limitações, incentivando-os para que possam crescer e buscar novas competências para atender às exigências do mercado de trabalho. Esse estudo apontou a necessidade de inclusão dos autistas em todas as fases de sua vida e que, mesmo com o avanço da legislação, ainda existem entraves em relação à sua inclusão no mercado de trabalho.

Por outro lado, Conceição, Escalante e Silva (2021) destacaram que houve avanços no tratamento e prestação de serviços de apoio de autistas, além de avanços na sua inclusão ensino médio e superior, existindo também a possibilidade de um aumento do número de pessoas com TEA que buscam sua inserção no mercado de trabalho, mas que a inclusão laboral dessas pessoas está relacionada a uma maior qualidade de vida e a outros benefícios.

Isso foi confirmado pelo estudo de Silva (2021), apontando que muito ainda deve ser feito em prol da socialização e de uma práxis educativa de qualidade, para que pessoas com TEA tenham ganho da autonomia e desenvolvimento das habilidades sociocomunicativas. A autora destacou a necessidade de intervenções precoces frente às deficiências, principalmente, àqueles vinculados ao TEA. Esse estudo destacou que, mesmo com as previsões legais incluindo os autistas, enquanto deficientes, no mercado de trabalho, as normas legais ainda não são efetivadas. Conforme Leopoldino e Coelho (2017), apesar da legislação, não foram estabelecidos formalmente os recursos e as estruturas de serviços para a implantação das políticas voltadas à inclusão de autistas no mercado de trabalho, faltam incentivos financeiros à contratação e efetividade da lei de cotas, uma vez que os empregadores, muitas vezes, preferem contratar trabalhadores com outras deficiências.

O que se percebe é a necessidade da inclusão de portadores de TEA no mercado de trabalho e das organizações que se adaptarem ao contratar pessoas com este transtorno para que possam apresentar seu desempenho máximo na realização de tarefas. Conforme o estudo de Palácios et al. (2022), as organizações devem conhecer e estudar sobre o Transtorno do Espectro Autista, para atender as devidas necessidades dos autistas, enquanto colaboradores.

Os resultados apontam que as pesquisas científicas no Brasil sobre a inclusão são incipientes, existindo espaço para trabalhos específicos, uma vez que as possibilidades não foram exauridas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve o objetivo investigar como a literatura brasileira vem discutindo a inclusão de pessoas com Transtorno do espectro autista (TEA) no mercado de trabalho e nas organizações.

Por meio deste estudo, foi possível evidenciar em quais locais vem sendo debatido a temática deste trabalho. Além disso, percebeu-se que a abordagem metodológica do tipo qualitativa, foi a escolhida majoritariamente pelos autores identificados e selecionados no processo de inclusão e exclusão de estudos seminais, observou também que em alguns casos no método de pesquisa e filiação acadêmica estava implícita, o que não permitiu verificar por meio desta pesquisa.

A análise dos artigos evidenciou que os portadores de TEA possuem um conjunto de características e competências que podem ser extremamente benéficas para o ambiente de trabalho. No entanto, a inclusão desses indivíduos nas organizações ainda enfrenta muitos desafios. Estudos, como o de Leopoldino (2015), mostram que, apesar do avanço das leis e políticas públicas brasileiras que promovem a inclusão, as dificuldades persistem, principalmente devido à falta de preparação tanto dos autistas quanto das organizações. Os autistas enfrentam barreiras significativas para conseguir e manter um emprego, além de obter colocações que correspondam às suas qualificações e expectativas. Isso os coloca em uma situação de dependência e vulnerabilidade financeira.

Outro ponto crítico levantado é o despreparo e a falta de conhecimento das empresas sobre as potencialidades dos autistas. Leopoldino e Coelho (2017) e Camilo e Messias (2020) destacam que muitas organizações se preocupam apenas em cumprir cotas legais, sem realmente se comprometerem com a inclusão social efetiva. A fiscalização insuficiente por parte do Ministério do Trabalho e Emprego contribui para essa situação, já que muitas empresas não oferecem condições adequadas para a inclusão verdadeira desses colaboradores.

Estudos recentes também sugerem que, embora haja um aumento na conscientização e avanços em outras áreas, como a educação, ainda há muito a ser feito para melhorar a inclusão

laboral de pessoas com TEA. Observa-se também que é importante que as organizações invistam na criação de uma cultura inclusiva e no conhecimento sobre TEA para explorar plenamente as capacidades dos autistas, garantindo-lhes um ambiente de trabalho adequado e estimulante.

A literatura deixa lacunas em relação à inclusão de pessoas com TEA nas organizações, são poucos os estudos relacionados ao tema. Sugerem-se, portanto, outros estudos sobre a implantação de políticas públicas voltadas à inclusão de autistas nas organizações e como estas se adaptam para receber e manter pessoas com TEA como colaboradores, assim como pesquisas de campo para identificar a realidade das organizações públicas e privadas.

REFERÊNCIAS

APA - AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais-**: DSM-5. Artmed Editora, 2014.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. 1989. Disponível em < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em 12 ago 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Diretrizes de Atenção à Reabilitação da Pessoa com Transtornos do Espectro do Autismo (TEA). 2014. Disponível em < https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes_atencao_reabilitacao_pessoa_autismo.pdf>. Acesso em 12 ago 2022.

BRASIL **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. 1991. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em 12 ago 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.216 de 06 de abril de 2001**. Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental. 2021. Disponível em < <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=10216&ano=2001&ato=b4foXWE5kMNpWT0b8>>. Acesso em 12 ago 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Linha de Cuidado para a Atenção às Pessoas com Transtornos do Espectro do Autismo e Suas Famílias na Rede de Atenção Psicossocial do Sistema Único de Saúde**. 2015. Disponível em < https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/linha_cuidado_atencao_pessoas_transtorno.pdf>. Acesso em 12 ago 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil**. Cota PcD/Reabilitados. Cumprimento da Cota para Pessoas com Deficiência e Reabilitados (Lei nº 8.213/91). 2020. Disponível em < <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em 14 nov 2022.

BRASIL. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. Ministério da Educação e Cultura. Brasília, MEC: 2008.

BRASIL. **Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo – (TEA)**. Brasília, DF; 2012.

BRASIL. Presidência da República. Lei Brasileira de Inclusão. **Lei nº 13.146**. Estatuto da Pessoa com deficiência. Brasília, julho 2015.

CABRAL, Cristiane Soares; MARIN, Angela Helena. Inclusão escolar de crianças com transtorno do espectro autista: uma revisão sistemática da literatura. **Educação em Revista**, v. 33, p. 1-30. Disponível em < <https://www.scielo.br/j/edur/a/LwWNFfpwcvWRvdwLTkMv-dWF/>>. Acesso em 12 nov 2022.

CAMILO, C.; MESSIAS, G. S. Considerações sobre autismo e direito ao trabalho: sociabilidade e identidade sob a ótica dos direitos humanos. **Revista Reflexão e Crítica do Direito**, v. 8, n. 2, p. 34-55, 2020. Disponível em: <<https://revistas.unaerp.br/rcd/article/view/2170>>. Acesso em: 02 jul. 2021.

CARDOSO, L. M. G. **Pessoas com Deficiência e Inclusão no Mercado de Trabalho: Um estudo sobre Lei de Cotas, conflitos e cont(r)ato**. Dissertação. Universidade de Brasília – UNB. 2016. Disponível em < https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/23420/1/2016_La%c3%adsaMangelaGomesCardoso.pdf>. Acesso em 30 set 2022.

CONCEIÇÃO, L. T.; ESCALANTE, N. R. F.; SILVA, F. M. Autistas no Mercado de Trabalho: Análise Sobre as Ações e Práticas Inclusivas. **Gestão Contemporânea**, v.11, n.2, p. 203-221. 2021. Disponível em <<https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/gestaocontemporanea/article/view/59/53>>. Acesso em 1 out 2022.

FILIPPE, T. M. G. **As especificidades da orientação profissional em clientes com perturbações do espectro do autismo/síndrome de Asperger**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Lisboa, UL – Universidade de Lisboa, 2013

GIL, C. A. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 6ª edição. São Paulo, Atlas, 2017.

GOMES, L. E. F.; SCATOLIN, H. G. Autismo e os desafios no mercado de trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 05, Ed. 03, v. 09, p. 153-168. 2020. Disponível em <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/wp-content/uploads/2020/03/autismo-e-os-desafios-1.pdf#:~:text=As%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas%20no%20processo%20de%20inclus%C3%A3o%20de,foi%20assinada%20por%20diversos%20pa%C3%ADses%2C%20inclusive%20o%20Brasil>>.. Acesso em 12 ago 2022.

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

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pessoas com Deficiência**. IBGE educa Jovens. 2010. Disponível em < <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>>. Acesso em 13 nov 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **PNS 2019: país tem 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência**. Estatísticas Sociais. 2021. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia>. Acesso em 13 nov 2022.

KENDLER, V. A importância de compreender a cultura organizacional frente aos desafios de se implantar e fortalecer iniciativas de diversidade e inclusão. In: MEDEIROS, E. et al. **Comunicação, diversidade e inclusão: diálogo entre academia e mercado**. Fafich/Selo PPG-COM/UFMG, Belo Horizonte, 2024.

LEOPOLDINO, C. B. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa para os brasileiros. **Gestão & Sociedade**, v.9, n.22, p. 853-868 Janeiro/Abril .2015. Disponível em < www.spell.org.br/documentos/imprimir/40052>. Acesso em 12 jul 2022.

LEOPOLDINO, C. B.; COELHO, P. F. C. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, Set./Dez. 2017. Disponível em <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/49081/o-processo-de-inclusao-de-autistas-no-mercado-de-trabalho->>. Acesso em 12 ago 2022.

MANUAL DIAGNÓSTICO E ESTATÍSTICO DE TRANSTORNOS MENTAIS (DSM-5). **Níveis do transtorno do espectro autista**. American Psychiatric Association. 2014.

OLIVEIRA, B. D. C.; FELDMAN, C.; COUTO, M. C. V.; LIMA, R. C. Políticas para o autismo no Brasil: entre a atenção psicossocial e a reabilitação. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, v. 27, n. 3, p. 707-726. 2017. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/physis/a/BnZ6sVKbWM8j55qnQWskNmd/>>. Acesso em 29 ago. 2022.

PALÁCIOS, A. R.; PALÁCIOS, A. B. R.; SANTOS O. R.; MASOTORI, S. S.; MORAES, Y. P. **Empregabilidade do Jovem Autista no Brasil**. 2022. Disponível <http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/9170/1/administracao_2022_1_analuizaribeiro-palacios_empregabilidadedojovemautistanobra-sil.pdf#:~:text=De%20acordo%20com%20os%20dados%20do%20IBGE%2085%25,prontos%20o%20suficiente%20para%20serem%20absorvidos%20pelo%20mercado>. Acesso em 30 ago 2022.

SILVA, L. S. **A Inclusão da Pessoa Autista no Mercado de Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Centro Universitário Doutor Leão Sampaio. Unileão. 2021. Juazeiro do Norte-CE. Disponível em < <https://sis.unileao.edu.br/uploads/3/DIREITO/D722.pdf>>. Acesso em 30 ago 2022.

UNITED NATIONS. **Convention on the rights of people with disabilities**. 2007. Disponível em: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>. Acesso em 10 de ago 2022.

VIEIRA, G. A. **A Tecnologia Assistiva como Recurso de Inclusão: Cruzando Perspectivas e Conceitos**. 2013. Disponível em <http://www.posgraduacaoredentor.com.br/hide/path_img/conteudo_54234696408a5.pdf>. Acesso em 10 ago 2022.

Declaração de Interesse

Os autores declaram não haver nenhum conflito de interesse

Financiamento

Financiamento próprio.

Colaboração entre autores

O presente artigo foi escrito por Adriano Celso de Freitas, como trabalho de conclusão de curso, sobre orientação da prof. Kamila Gabriela Jacob e receberam contribuições posteriores dos professores Valdinei do Amaral Marcolino e Bruno de Jesus Lopes.