



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

**CAMINHOS NEURODIVERSOS NA JUSTIÇA: DESAFIOS E PERSPECTIVAS
PARA A INCLUSÃO PROFISSIONAL DE INDIVÍDUOS AUTISTAS NO CAMPO
JURÍDICO**

ORIENTANDA: YORRANA KAREN AFONSO DE SOUZA
ORIENTADORA: PROF^a MS. ELIANE RODRIGUES NUNES

GOIÂNIA
2024

YORRANA KAREN AFONSO DE SOUZA

**CAMINHOS NEURODIVERSOS NA JUSTIÇA: DESAFIOS E PERSPECTIVAS
PARA A INCLUSÃO PROFISSIONAL DE INDIVÍDUOS AUTISTAS NO CAMPO
JURÍDICO**

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

PROF^a ORIENTADORA: MS. ELIANE RODRIGUES NUNES.

GOIÂNIA
2024

YORRANA KAREN AFONSO DE SOUZA

**CAMINHOS NEURODIVERSOS NA JUSTIÇA: DESAFIOS E PERSPECTIVAS
PARA A INCLUSÃO PROFISSIONAL DE INDIVÍDUOS AUTISTAS NO CAMPO
JURÍDICO**

Data da Defesa: 28 de maio de 2024

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^a MS. Eliane Rodrigues Nunes
Nota:

Examinadora Convidada: Prof^a. Gabriella Assumpção Alvarenga Schimchack
Nota:

Dedico este trabalho a todas as pessoas autistas que, com determinação e coragem, almejam trilhar o caminho das profissões jurídicas. Que suas jornadas sejam marcadas pela superação de desafios, pela conquista de espaços e pelo reconhecimento de suas habilidades únicas. Que possam inspirar e abrir portas para uma sociedade mais inclusiva e acolhedora, onde cada voz seja valorizada e cada sonho possa ser alcançado. Que este trabalho seja uma pequena homenagem ao brilho e à resiliência desses incríveis indivíduos. A vocês, autistas, que sonham e lutam por um futuro de igualdade e justiça, meu mais profundo respeito e admiração.

AGRADECIMENTOS

Na jornada da vida, há momentos que transcendem o simples fluir do tempo, momentos que se eternizam na memória e no coração. Este é um desses momentos, onde as palavras ganham vida para expressar a imensidão da gratidão que habita em meu ser. Neste ápice de conquista e realização, é com a mais profunda emoção que dedico estas palavras a todos aqueles que, com sua presença, apoio e amor, moldaram os alicerces que sustentam cada uma das minhas vitórias. A cada amanhecer, a cada desafio vencido, fui agraciada com a luz e o calor de almas generosas e corações compassivos, cujo legado de amor e sabedoria me guiou até este momento de glória.

Agradeço, primeiramente, a Deus, por guiar meus passos e iluminar meu caminho durante toda a jornada acadêmica.

É com profundo carinho e gratidão que recordo minha querida avó, Sandra Maria de Souza. Sua crença inabalável em mim e sua dedicação incansável em minha criação foram pilares fundamentais na minha jornada. Mesmo após sua partida, sua presença e ensinamentos continuam a iluminar meu caminho, inspirando-me a cada passo.

Expresso minha mais profunda gratidão aos meus amados pais, Patrícia Souza de Assis e Denis Afonso Rodrigues. Seu amor incondicional, apoio incansável e sacrifícios incontáveis foram a luz que guiou meu caminho, permitindo-me perseguir meus sonhos. Que um dia eu possa retribuir, ao menos em parte, todo o amor e dedicação que generosamente me ofereceram.

Agradeço de coração ao meu irmão, Kauã Henrique Afonso de Souza, por ser minha fonte constante de alegria e companheirismo ao longo de toda a jornada. Que eu possa ser para ele uma fonte de inspiração e orgulho.

Agradeço imensamente ao meu padrinho, Ivan Francisco de Assis, por ser mais do que um padrinho, mas um segundo pai que sempre esteve presente, oferecendo orientação, apoio, valiosos conselhos e suporte em todos os momentos de minha jornada.

É com imensa gratidão que reconheço o papel fundamental do meu tio, Acácio Francisco de Souza, como uma inspiração contínua e um exemplo de determinação ao longo de minha trajetória. Seu apoio e incentivo foram pilares essenciais em meu caminho.

Agradeço também às minhas tias Terezinha de Jesus dos Santos Ferreira e Cristiane dos Anjos Ferreira, que sempre me proporcionaram apoio e força ao longo da jornada. Suas palavras de encorajamento e presença constante foram fundamentais para superar os desafios e alcançar esta conquista.

Agradeço também aos meus primos Gael Santos Assis, Amanda Santos de Assis, Luana dos Anjos Souza e Luan dos Anjos Souza, que sempre me proporcionaram alegria e foram uma fonte de força ao longo da jornada. Sua presença e apoio constante foram essenciais, tornando esta jornada mais leve e significativa.

À meus tios-avós, Laura Maria de Souza, Sebastiana Maria de Souza e Irineu Ferreira Filho, por terem sempre acreditado em meu potencial e por me incentivarem com amor, carinho e dedicação ao longo de toda a jornada. Sua presença e apoio foram fundamentais para o meu crescimento e sucesso.

À minha amiga, Tiffany Alves Vianna, que tive a honra de conhecer durante a faculdade e que certamente levarei para toda a vida. Agradeço por compartilhar comigo as alegrias e desafios desta jornada acadêmica, bem como por me apoiar nos momentos difíceis ao longo do caminho. Sua amizade foi um presente inestimável que tornou essa jornada ainda mais significativa.

À minha orientadora, Eliane Rodrigues Nunes, pela orientação dedicada, apoio incondicional e incentivo constante ao longo deste trabalho. Sua sabedoria, paciência e comprometimento foram fundamentais para o desenvolvimento deste estudo, e estou imensamente grato pela oportunidade de aprender com sua experiência e conhecimento.

A minha examinadora, Gabriella Assumpção Alvarenga Schimchak, expressei minha profunda gratidão por ter aceitado o convite e por se dispor a estar presente neste dia tão especial. Sua participação enriquece imensamente este momento, e sua dedicação e expertise são extremamente valiosas para mim.

A todos vocês, expressei meu profundo e sincero agradecimento por fazerem parte desta conquista e por enriquecerem esta jornada com sua presença e apoio. É com imensa gratidão que reconheço a importância de cada um de vocês em minha trajetória acadêmica e pessoal.

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), intitulado "Caminhos Neurodiversos na Justiça", concentrou-se na inclusão profissional de indivíduos com transtorno do espectro autista (TEA) no campo, explorando os desafios e processos integrantes desse processo. Com uma metodologia centrada na pesquisa de campo, complementada por uma pesquisa bibliográfica abrangente, a investigação destacou a importância da experiência prática na compreensão dos desafios enfrentados pelos profissionais com TEA. A pesquisa abordou uma temática de extrema relevância social, alinhada aos princípios de justiça e inclusão, reconhecendo a neurodiversidade como parte essencial da diversidade humana. A inclusão desses profissionais enfrentou obstáculos como estigma, falta de conscientização e barreiras sociais, destacando a necessidade de políticas de inclusão eficazes. Uma análise histórica revelou avanços na conscientização sobre o autismo, mas persistiu a necessidade contínua de promover a inclusão e oportunidades. Neste contexto, este estudo buscou analisar as implicações legais e éticas da inclusão de autistas no campo profissional, sob a ótica humanitária, visando uma sociedade mais inclusiva e empática.

Palavras-chave: Inclusão; Transtorno do Espectro Autista (TEA); Neurodiversidade.

ABSTRACT

This Course Completion Work (TCC), entitled "Neurodiverse Paths in Justice", focused on the professional inclusion of individuals with autism spectrum disorder (ASD) in the field, exploring the challenges and processes involved in this process. With a methodology centered on field research, complemented by a comprehensive bibliographical research, the investigation highlighted the importance of practical experience in understanding the challenges faced by professionals with ASD. The research addressed a topic of extreme social relevance, aligned with the principles of justice and inclusion, recognizing neurodiversity as an essential part of human diversity. The inclusion of these professionals faced obstacles such as stigma, lack of awareness and social barriers, highlighting the need for effective inclusion policies. A historical analysis revealed advances in autism awareness, but the ongoing need to promote inclusion and opportunity remained. In this context, this study sought to analyze the legal and ethical implications of including autistic people in the professional field, from a humanitarian perspective, aiming for a more inclusive and empathetic society.

Keywords: Inclusion; Autism Spectrum Disorder (ASD); Neurodiversity.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 – NEURODIVERSIDADE E AUTISMO NO CONTEXTO JURÍDICO	13
1.1 DEFINIÇÕES E CONCEITOS FUNDAMENTAIS.....	13
1.2 BREVE HISTÓRICO DA INCLUSÃO DE INDIVÍDUOS AUTISTAS NA JUSTIÇA	16
1.3 CONTEXTO ATUAL DA NEURODIVERSIDADE NO CAMPO JURÍDICO.....	20
2 - BASES JURÍDICAS E CONSTITUCIONAIS	23
2.1 OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS RELACIONADOS À INCLUSÃO.....	23
2.2 LEGISLAÇÃO NACIONAL E TRATADOS INTERNACIONAIS RELEVANTES...27	
2.2.1 Análise Comparativa Do Direito Brasileiro Com Normativas Internacionais.....	31
3 – DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA INCLUSÃO AUTISTA NA JUSTIÇA	34
3.1 BARREIRAS E OBSTÁCULOS À INCLUSÃO PROFISSIONAL.....	34
3.2 PRÁTICAS E POLÍTICAS INSTITUCIONAIS DE INCLUSÃO.....	36
3.2.1 Desafios Na Adaptação Do Ambiente De Trabalho	38
3.3 EXPERIÊNCIAS E PERCEPÇÕES DOS PROFISSIONAIS AUTISTAS.....	40
4 – A CONSCIENTIZAÇÃO E EDUCAÇÃO DA SOCIEDADE E DO MEIO JURÍDICO	44
4.1 NÍVEL DE CONHECIMENTO E COMPREENSÃO SOBRE O AUTISMO.....	44
4.2 TRAZENDO VOZES AUTÊNTICAS: EXPERIÊNCIAS E PERCEPÇÕES DE MÃES E CONHECIDOS DE AUTISTAS	46
4.3 ESTIGMA E PRECONCEITO RELACIONADOS AO AUTISMO.....	51
CONCLUSÃO	53
REFERÊNCIAS	58
APÊNDICES	62

INTRODUÇÃO

O objeto deste trabalho é a inclusão profissional de pessoas autistas no campo jurídico, sob o aspecto da neurodiversidade, com ênfase na busca pela justiça e equidade. O interesse por este tema partiu da observação do contexto atual, no qual a inclusão e diversidade são pautas essenciais em diversos setores da sociedade, porém, ainda há desafios significativos a serem enfrentados para garantir a participação plena de todos os indivíduos, incluindo aqueles com Transtorno do Espectro Autista (TEA).

O objetivo desta monografia é explorar os caminhos neurodiversos na justiça, analisando os desafios enfrentados pelos autistas na busca por inclusão no campo jurídico e identificando perspectivas e oportunidades que possam facilitar esse processo. Por meio de uma abordagem multidisciplinar, serão investigadas a legislação vigente, políticas de inclusão, pesquisas acadêmicas e experiências práticas, visando compreender o panorama atual e sugerir diretrizes para uma maior inclusão e diversidade no ambiente jurídico.

Quanto à metodologia utilizada, este trabalho foi primariamente embasado em uma pesquisa de campo abrangente, sendo esta a parte central e mais importante do estudo. A pesquisa de campo teve como objetivo principal obter dados empíricos e relatos diretos das experiências vivenciadas por diferentes atores envolvidos na inclusão de pessoas autistas no campo jurídico.

Foram conduzidas entrevistas criteriosas com uma variedade de participantes, incluindo mães de crianças com espectro autista, um advogado autista, uma professora e mãe de autista, e uma pedagoga especializada em crianças com autismo. Essas entrevistas foram essenciais para fornecer uma compreensão profunda dos desafios enfrentados pelos autistas na busca por inclusão profissional no ambiente jurídico, assim como para identificar perspectivas e oportunidades que podem facilitar esse processo.

A pesquisa bibliográfica também foi realizada de forma significativa para contextualizar e fundamentar teoricamente os resultados obtidos na pesquisa de campo. No entanto, a pesquisa de campo foi considerada a parte mais importante deste trabalho devido à sua capacidade de fornecer insights exclusivos e personalizados sobre as experiências e percepções dos indivíduos diretamente

envolvidos no tema em estudo. A combinação da pesquisa de campo com a pesquisa bibliográfica permitiu uma abordagem multidisciplinar e holística do tema, proporcionando uma análise completa e fundamentada das questões relacionadas à inclusão de pessoas autistas no ambiente jurídico.

Baseado na descrição do tema e considerando a relevância da neurodiversidade na busca por justiça e equidade, pretende-se realizar uma análise das barreiras sociais, estruturais e de estigma enfrentadas pelos autistas, bem como identificar oportunidades para promover uma maior inclusão profissional.

Com base nas linhas de pesquisa do Curso de Direito da PUC Goiás, este estudo está inserido na Linha de Pesquisa "DIREITOS HUMANOS, ACESSO À JUSTIÇA E CIDADANIA". Esta linha de pesquisa tem como escopo primordial a investigação do acesso aos direitos humanos para o processo de cidadania global e local, bem como a análise do acesso à justiça e dos instrumentos de tutela jurídica, incluindo as nuances processuais. Além disso, contempla a reflexão sobre a cidadania e a tutela jurídica das relações familiares.

Portanto, este trabalho está devidamente alinhado com os objetivos delineados por esta linha de pesquisa. Visa aprofundar a compreensão dos desafios enfrentados pelas pessoas autistas no contexto do acesso à justiça e na busca por inclusão profissional no campo jurídico. Ademais, propõe-se a contribuir para a conscientização e promoção de práticas mais inclusivas e acessíveis no ambiente jurídico, com vistas a assegurar o pleno exercício da cidadania e dos direitos humanos para todos os cidadãos, independentemente de suas características neurodiversas.

Quanto à estrutura, esta monografia está organizada em quatro seções. Na Seção 1, intitulada "Neurodiversidade e Autismo no Contexto Jurídico", serão abordadas as definições e conceitos fundamentais relacionados à neurodiversidade e ao autismo, seguido por um breve histórico da inclusão de indivíduos autistas na justiça, culminando na análise do contexto atual da neurodiversidade no campo jurídico.

Na Seção 2, intitulado "Bases Jurídicas e Constitucionais", será realizada uma análise dos princípios constitucionais relacionados à inclusão, além da exploração da legislação nacional e tratados internacionais relevantes, incluindo uma análise comparativa do direito brasileiro com normativas internacionais.

A Seção 3, denominada "Desafios e Perspectivas da Inclusão Autista na Justiça", se propõe a investigar as barreiras e obstáculos à inclusão profissional, bem

como as práticas e políticas institucionais de inclusão, incluindo desafios na adaptação do ambiente de trabalho e as experiências e percepções dos profissionais autistas.

Por fim, na Seção 4, intitulada "A Conscientização e Educação da Sociedade e do Meio Jurídico", será abordado o nível de conhecimento e compreensão sobre o autismo, além de trazer vozes autênticas através das experiências e percepções de mães e conhecidos de autistas, e discutir o estigma e preconceito relacionados ao autismo.

A conclusão deste trabalho, apresentada no Capítulo 5, sintetizará os principais pontos abordados ao longo do estudo, destacando as contribuições para a conscientização e promoção de práticas mais inclusivas e acessíveis no campo jurídico, garantindo a participação plena de todos os indivíduos, independentemente de suas características neurodiversas, na busca pela justiça e equidade.

As referências utilizadas neste trabalho são apresentadas ao final, seguidas pelos apêndices que complementam e enriquecem a análise realizada.

Diante do exposto, este estudo visa não apenas compreender os desafios enfrentados pelas pessoas autistas no acesso à justiça e na busca por inclusão profissional no campo jurídico, mas também contribuir significativamente para a conscientização e promoção de práticas mais inclusivas e acessíveis neste ambiente. A ênfase na pesquisa de campo permitiu uma compreensão aprofundada das experiências vivenciadas por diversos atores envolvidos, oferecendo insights valiosos e personalizados sobre as questões em análise.

Além disso, ao se inserir na Linha de Pesquisa "DIREITOS HUMANOS, ACESSO À JUSTIÇA E CIDADANIA" do Curso de Direito da PUC Goiás, este trabalho está alinhado com a missão de promover uma reflexão crítica e construtiva sobre o acesso à justiça e os direitos humanos, visando garantir a plena participação de todos os cidadãos, independentemente de suas características neurodiversas.

A estrutura organizada em quatro capítulos permite uma abordagem abrangente e multidisciplinar do tema, abordando desde os fundamentos teóricos até as perspectivas práticas e políticas. Por fim, a conclusão deste trabalho sintetizará as principais descobertas e contribuições, reafirmando o compromisso com a busca pela justiça e equidade para todos os indivíduos.

1 – NEURODIVERSIDADE E AUTISMO NO CONTEXTO JURÍDICO

1.1 DEFINIÇÕES E CONCEITOS FUNDAMENTAIS

No contexto da inclusão profissional de pessoas autistas no campo jurídico, é fundamental mergulhar nas definições e conceitos essenciais que permeiam essa temática.

Primordialmente, a neurodiversidade é uma abordagem que reconhece a diversidade de funcionamento cerebral e valoriza as diferentes maneiras pelas quais as pessoas processam informações, compreendem o mundo e interagem com ele. Ela destaca a ideia de que não existe um padrão único de funcionamento neurocognitivo que seja "normal" e que a sociedade deve se esforçar para aceitar e acomodar as variadas formas de neurodiversidade. Portanto, a neurodiversidade é um conceito fundamental para a presente pesquisa, uma vez que se concentra na aceitação e na celebração das diferenças, em vez de patologizar ou estigmatizar as pessoas neurodivergentes.

Por conseguinte, o termo técnico abrangente que se refere ao Transtorno do Espectro Autista engloba não apenas o Autismo, mas todas as condições associadas a ele. Conforme expresso pelo professor Fred Volkmar, renomado na área de Psiquiatria Infantil, Pediatria e Psicologia na Universidade de Yale em 2019, esses transtornos são marcados por déficits notáveis nas relações sociais, sendo esse um traço definidor predominante. O autismo, portanto, é uma condição de saúde caracterizada por deficiências no comportamento e na comunicação social. (In. REVISTA Ft, 2023)

Em suma, no ano 1911, o conceito inicial do autismo foi introduzido por Eugene Bleuler, um psiquiatra suíço, para descrever o comportamento de "fuga da realidade" presente em pacientes esquizofrênicos, os quais, conforme sua observação, pareciam imersos em um universo individual, guiados apenas por suas vontades pessoais. (In. BARBOSA, 2014)

Nesse enquadramento, o ponto inicial reside em compreender a essência do Transtorno do Espectro do Autismo - TEA. Essa condição, conhecida como autismo, é definida pela Organização Mundial de Saúde (OMS, 1993) como:

Uma condição que se manifesta desde os primeiros momentos da vida ou que geralmente se inicia nos trinta primeiros meses. Marcada por respostas atípicas a estímulos sonoros e visuais, juntamente com desafios significativos na compreensão da linguagem falada. A fala pode ser desafiadora para se desenvolver e, quando ocorre, pode apresentar ecolalia, uso inadequado de pronomes, estrutura gramatical comprometida, e dificuldades na interação social, tanto verbal quanto não verbal. (OMS, 1.993)

No contexto da neurodiversidade, o Transtorno do Espectro Autista (TEA) desempenha um papel significativo. O TEA é uma condição neurológica caracterizada por diferenças no desenvolvimento da comunicação, na vida social e no comportamento. Importante ressaltar que o autismo é um espectro, o que significa que as características e os desafios variam de pessoa para pessoa. É uma condição que não pode ser reduzida a uma definição única e engloba uma gama de experiências e características individuais.

Em suma os indivíduos autistas são integrantes essenciais da nossa sociedade, e é por meio do arcabouço legal que as interações e relações se orientam entre todos os cidadãos. Reconhecendo as particularidades, dificuldades e necessidades enfrentadas pelos autistas, o Direito assumiu a responsabilidade de assegurar as concessões e proteções essenciais para garantir não apenas a convivência, mas sim uma convivência digna e respeitosa, adaptada às suas limitações, capacidades e possibilidades. Este reconhecimento se estende não somente ao autista, mas a todas as formas de deficiência, afirmando a importância de adotar medidas inclusivas para promover uma sociedade que celebre e respeite a diversidade em todas as suas formas.

Em termos quantitativos, conforme indicado por um relatório do Centro de Controle e Prevenção de Doenças (CDC), observou-se um aumento nas incidências de autismo nos últimos anos. A estimativa agora é de 1 a cada 44 crianças no mundo. É fundamental que a sociedade esteja preparada para acolher e incluir pessoas neurodiversas no 'ambiente profissional', assegurando que tenham acesso às mesmas oportunidades de desenvolvimento profissional que qualquer outra pessoa. (AUTISM AMONG, 2023)

No Brasil, embora não haja dados específicos sobre a quantidade de pessoas com autismo, a OMS utiliza as estatísticas da CDC como referência global. Com base em prevalências de outros países, estima-se que existam

aproximadamente 2 milhões de pessoas com autismo no país. (AUTISMO INFANTIL, 2021)

Outrossim, os caminhos da neurodiversidade no campo jurídico, encontram-se entrelaçados com um robusto respaldo legal e deveres preconizados pela legislação. Partindo do reconhecimento do indivíduo com Transtorno do Espectro Autista (TEA) como sujeito de direitos, respaldado por um conjunto de marcos legislativos, como a Lei Berenice Piana e o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Neste contexto, todo indivíduo enquadrado no Transtorno do Espectro Autista (TEA) é legalmente considerado como uma pessoa com deficiência em todos os aspectos jurídicos. Essa designação garante a plenitude dos direitos e um amplo respaldo legal, apoiado por marcos legislativos significativos. A promulgação da Lei nº 12.764/2012, também conhecida como Lei Berenice Piana, estabeleceu a Política Nacional dos Direitos das Pessoas com Transtorno do Espectro do Autismo. Paralelamente, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) fortaleceu e ampliou tais garantias legais. Além disso, a ratificação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e outras leis federais e normativas internacionais igualmente contribuem para a proteção e defesa dos direitos das pessoas com TEA, consolidando uma base legal abrangente.

O parágrafo 1º do Art. 1º da Lei nº 12.764 define pessoa com transtorno do espectro autista como aquela que apresenta síndrome clínica caracterizada por uma das seguintes condições:

I - Deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;

II - Padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos. (BRASIL, Lei nº 12.764, 2012).

Em paralelo, a Lei nº 13.146/2015, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, estabelece preceitos fundamentais que delineiam as responsabilidades do Estado, da sociedade e da família na garantia e promoção dos direitos fundamentais. No artigo 8º dessa legislação, são definidas as obrigações relativas à realização dos direitos essenciais das pessoas com deficiência, tais como

vida, saúde, educação, trabalho, acessibilidade e diversos outros aspectos. Esse artigo representa um marco significativo, resumindo a ampla gama de direitos que devem ser garantidos e que encontram respaldo tanto na Constituição Federal quanto em tratados internacionais, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo.

Art. 8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico. (BRASIL, Lei nº 13.146, 2015)

Compreender o autismo no contexto jurídico é essencial para abordar questões relacionadas à integração profissional de indivíduos autistas nesse domínio. Frequentemente, a falta de conhecimento ou estereótipos sobre o autismo pode criar obstáculos para a plena participação de pessoas autistas no ambiente jurídico. Portanto, é crucial desenvolver uma compreensão sólida das características do autismo e da neurodiversidade em sua totalidade.

Ao longo deste capítulo, serão aprofundados os conhecimentos acerca do autismo, sua amplitude, as características compartilhadas e singulares, assim como a neurodiversidade como um princípio orientador para a integração no campo jurídico. Esse embasamento é fundamental para examinar os desafios e as oportunidades ligados à inclusão profissional de pessoas autistas no campo jurídico, assuntos que serão abordados nos próximos tópicos deste capítulo.

1.2 BREVE HISTÓRICO DA INCLUSÃO DE INDIVÍDUOS AUTISTAS NA JUSTIÇA

Ao longo dos anos, a integração de pessoas com autismo em ambientes profissionais, incluindo o setor jurídico, enfrentou diversos obstáculos. A falta de compreensão sobre o autismo e os preconceitos associados frequentemente resultaram na exclusão desses indivíduos. No entanto, nas últimas décadas, temos testemunhado mudanças significativas em termos de conscientização e aceitação da diversidade neurocognitiva no local de trabalho.

Tanto no campo jurídico quanto em outras áreas profissionais, a inclusão de profissionais autistas começou a receber mais atenção à medida que a sociedade e as instituições reconheceram o valor das habilidades únicas que esses profissionais podem oferecer.

Essa crescente conscientização sobre o autismo e a disseminação de informações precisas sobre o espectro autista representaram um ponto crucial na evolução da compreensão social. Essa mudança de paradigma teve um impacto notável na forma como a neurodiversidade é percebida e aceita, inclusive no contexto jurídico.

Dentro do campo jurídico, essa transformação é particularmente significativa. A maior aceitação da neurodiversidade implica em reconhecer e valorizar as contribuições singulares que pessoas no espectro autista podem oferecer a essa área profissional. O entendimento mais aprofundado das características, habilidades e perspectivas dos profissionais autistas abre caminho para uma visão mais inclusiva e enriquecedora do ambiente jurídico.

Em paralelo, o avanço na legislação inclusiva representa um marco significativo na promoção da igualdade e inclusão no ambiente de trabalho, especialmente para indivíduos no espectro autista. No Brasil, como em diversos países, observamos um progresso notável nesse sentido. Legislações específicas foram promulgadas para garantir oportunidades iguais e combater a discriminação, abrindo caminho para uma maior participação e integração de profissionais autistas no campo jurídico.

No contexto brasileiro, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) em seu artigo 1º, é uma peça fundamental. Essa legislação visa assegurar a plena participação, igualdade de oportunidades e a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência, incluindo aquelas no espectro autista. Ela representa um compromisso do país com a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e acessível.

Ressalta-se que, o princípio da igualdade já estava previsto na Constituição Federal, que estabeleceu a dignidade da pessoa humana como direito fundamental da República Federativa do Brasil.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - A soberania;
II - A cidadania;
III – A dignidade da pessoa humana;
IV - Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
V - O pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição (grifo nosso). (BRASIL, 1988)

Apesar dos progressos legislativos alcançados, enfrentamos desafios significativos. O estigma e a falta de compreensão em relação à neurodiversidade frequentemente levam a preconceitos e obstáculos à inclusão. É urgente promover conscientização e educação tanto no ambiente jurídico quanto na sociedade em geral para garantir uma verdadeira implementação da inclusão profissional.

No atual contexto jurídico, surge uma discussão relevante sobre a neurodiversidade, enfatizando a importância de uma análise crítica sobre a inclusão de profissionais autistas nesse ambiente. Abordar a neurodiversidade como uma expressão natural da diversidade no funcionamento neurológico torna-se essencial para estabelecer ambientes jurídicos inclusivos e acolhedores. No âmbito da justiça, base fundamental da sociedade, é crucial reconhecer e valorizar a variedade de habilidades e perspectivas que os profissionais autistas trazem consigo.

Entretanto, apesar dos avanços, o panorama atual revela desafios substanciais para a integração efetiva de pessoas autistas no campo jurídico brasileiro, evidenciando lacunas na preparação das empresas, incluindo aquelas do setor jurídico, para lidar com a neurodiversidade.

Sendo assim, o debate sobre a inclusão profissional de pessoas autistas ganha relevo diante da compreensão de que a justiça deve refletir a diversidade existente na sociedade. A neurodiversidade não apenas contribui para a construção de equipes mais heterogêneas, mas também é uma fonte de inovação e diferentes perspectivas que enriquecem o ambiente jurídico. Portanto, este trabalho busca explorar os caminhos neurodiversos na justiça, delineando desafios e perspectivas para a inclusão efetiva de indivíduos autistas nesse importante campo profissional.

Ademais, a integração dessas pessoas em carreiras jurídicas é um tema que demanda atenção e reflexão, considerando as habilidades únicas que esses indivíduos podem oferecer a esse ambiente. Na perspectiva de Nahia Orduña, gerente sênior em Analytics e Integração Digital da Vodafone, a neurodiversidade, em especial o espectro autista, apresenta aptidões valiosas que são essenciais para os desafios da era digital:

Uma pesquisa feita em 2016 pelo National Institute of Economic and Social Research (NIESR) alerta que quando uma empresa adota políticas e práticas que ajudam as pessoas com essas condições a trabalhar e crescer dentro do ambiente de trabalho, ela consegue alcançar melhores resultados, alta performance da equipe e ainda contribui para bons índices de saúde organizacional. Em uma contribuição para o site do Fórum Econômico Mundial, Nahia Orduña, gerente sênior em Analytics e Integração Digital da Vodafone, explicou, inclusive, que pessoas neurodiversas possuem habilidades essenciais para a era digital. (NEURODIVERSIDADE: a importância de cultivar a diferença nas empresas, 2022)

Certamente, esses indivíduos, muitas vezes rotulados por características como alta criatividade, concentração excepcional, raciocínio lógico e atenção aos detalhes, podem se destacar em atividades jurídicas. Essas características, estão longe de serem obstáculos, podem ser consideradas ativos valiosos no contexto jurídico, onde a meticulosidade e a capacidade de analisar detalhes são frequentemente requisitadas.

O conceito apresentado por Sofia Freire na Revista Educação da Universidade de Lisboa oferece uma perspectiva esclarecedora sobre a noção de inclusão e sua relevância para a sociedade:

A inclusão é um movimento educacional, mas também social e político que vem defender o direito de todos os indivíduos participarem, de uma forma consciente e responsável, na sociedade de que fazem parte, e de serem aceites e respeitados naquilo que os diferencia dos outros. (FREIRE, 2008, p.5).

A interseção entre a neurodiversidade e a prática jurídica é um território complexo e desafiador. O reconhecimento da inclusão profissional no campo jurídico não se limita à promoção de igualdade de oportunidades, mas sim à valorização e incorporação das diferenças neurodiversas como uma fonte de enriquecimento, inovação e compreensão mais ampla das demandas sociais e legais.

Consequentemente, a inclusão de profissionais autistas no campo jurídico não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas uma oportunidade para promover a equidade, a inovação e a excelência no exercício da justiça. Esses profissionais trazem consigo habilidades e perspectivas únicas, que podem contribuir significativamente para a compreensão ampla de questões jurídicas complexas e desafiadoras.

Consequentemente, a importância da neurodiversidade no ambiente de trabalho é respaldada por evidências substantivas, como demonstra uma pesquisa da Universidade de Harvard. Esta pesquisa revela que funcionários neurodiversos

apresentam atributos valiosos, incluindo maior criatividade, habilidade para explorar perspectivas alternativas (conhecida como pensamento lateral), memória acima da média, capacidade de raciocínio lógico, atenção prolongada em tarefas específicas e uma habilidade notável em detectar erros e padrões repetitivos. Em particular, autistas e disléxicos demonstram desempenho destacado em testes de reconhecimento de padrões, além de exibirem uma memória que supera a média. Esses resultados destacam a riqueza que a neurodiversidade traz para o ambiente profissional, evidenciando não apenas a contribuição significativa desses profissionais, mas também a necessidade de repensar e ampliar a valorização de suas habilidades no campo jurídico.

Assim, diante dos desafios e das perspectivas que emergem da interseção entre neurodiversidade e o campo jurídico, é imperativo que sejam adotadas medidas concretas para garantir não apenas a inclusão, mas o pleno reconhecimento e valorização da contribuição desses profissionais para a construção de uma justiça mais inclusiva, diversa e eficaz.

1.3 CONTEXTO ATUAL DA NEURODIVERSIDADE NO CAMPO JURÍDICO

No contexto contemporâneo, a neurodiversidade emerge como um tema de crescente importância no campo jurídico, demandando uma análise aprofundada sobre as atuais dinâmicas, desafios e perspectivas associadas à inclusão de profissionais autistas nesse setor estratégico da sociedade.

Por conseguinte, no atual contexto da esfera legal, a compreensão da neurodiversidade é como um pilar central nos debates sobre diversidade e inclusão, inserindo-se na agenda ESG (Environmental, Social and Governance). O termo teve sua origem nas discussões da socióloga australiana Judy Singer nos anos 1990, representando uma abordagem inovadora para entender as diversas formas de neurocognição. (In. Autismo e realidade, 2020)

Segundo Singer, a neurodiversidade propõe uma visão disruptiva ao desafiar a concepção tradicional de que diferenças neurocognitivas, como autismo, dislexia e transtorno do déficit de atenção com hiperatividade (TDAH), devem ser consideradas como distúrbios ou deficiências. Em vez disso, a neurodiversidade destaca que essas variações fazem parte da riqueza da diversidade humana,

enriquecendo a sociedade com perspectivas e habilidades únicas. (In. Autismo e realidade, 2020)

Ademais, no âmbito jurídico, essa compreensão da neurodiversidade adquire uma relevância crucial. Ao reconhecer que diferentes formas de neurocognição não representam obstáculos, mas sim características que contribuem para a heterogeneidade da mão de obra, o campo jurídico pode redefinir suas práticas e políticas de inclusão. Essa abordagem mais ampla e respeitosa proporciona um ambiente profissional mais plural e adaptado, alinhado com princípios éticos e sociais contemporâneos. Dentro desse panorama, as diferenças neurocognitivas são compreendidas não como limitações, mas como impulsionadoras de uma mão de obra mais dinâmica e inovadora. A promoção da neurodiversidade no campo jurídico não apenas atende a preceitos de equidade, mas também reflete a valorização das contribuições singulares que profissionais autistas podem oferecer.

Como afirmado por uma pesquisa da Universidade de Harvard, a presença de profissionais neurodiversos no mercado de trabalho é sinônimo de vantagem competitiva. Esses indivíduos destacam-se por sua criatividade, pensamento lateral, memória acima da média, raciocínio lógico afiado, atenção prolongada e habilidade para detectar erros e padrões repetitivos. Autistas e disléxicos, em particular, sobressaem-se em testes de reconhecimento de padrões e habilidades matemáticas, sendo ativos valiosos, especialmente em setores como tecnologia da informação, segurança cibernética e desenvolvimento de softwares.

A maioria dos gerentes está familiarizada com as vantagens que as organizações podem obter com a diversidade de origens, treinamento disciplinar, gênero, cultura e outras qualidades individuais dos funcionários. Os benefícios da neurodiversidade são semelhantes, mas mais diretos. Como as pessoas neurodiversas são conectadas de forma diferente das pessoas “neurotípicas”, elas podem trazer novas perspectivas aos esforços de uma empresa para criar ou reconhecer valor. (Neurodiversidade como vantagem competitiva, 2017)

Dessa forma, a discussão sobre a neurodiversidade no segmento judicial não se limita a uma adaptação às mudanças sociais, mas representa uma oportunidade para aprimorar a eficácia e a criatividade no exercício da justiça. Ao integrar esses conceitos no contexto atual, o campo jurídico pode trilhar caminhos mais inclusivos, que reconhecem e celebram a diversidade de habilidades e perspectivas, contribuindo para uma prática jurídica mais rica e abrangente. Portanto, as discussões acerca da neurodiversidade no âmbito da esfera legal reflete um

movimento mais amplo na sociedade, que busca reconhecer e celebrar a diversidade de habilidades neurológicas e cognitivas. Esse reconhecimento vai além da mera aceitação, buscando incorporar ativamente a contribuição única que cada indivíduo, incluindo aqueles no espectro autista, pode oferecer ao ambiente jurídico. Nesse sentido, o entendimento da neurodiversidade como uma expressão natural da variabilidade humana é fundamental para fomentar uma cultura inclusiva no campo jurídico.

Em paralelo, estão surgindo iniciativas voltadas para a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho, demonstrando uma abordagem progressista na promoção da neurodiversidade. Uma dessas iniciativas é liderada pela Fundação Specialisterne, com origem na Dinamarca e presença consolidada em 23 países. Este programa inovador tem como objetivo não apenas aumentar a conscientização, mas também envolver setores empresariais e públicos na identificação de talentos, levando em consideração as demandas específicas dos cargos disponíveis. A meta é estabelecer uma conexão eficaz entre profissionais autistas e oportunidades de emprego, contribuindo para o desenvolvimento de ambientes de trabalho mais inclusivos e adaptados à diversidade de habilidades presentes na sociedade. Esse caso inspirador demonstra a viabilidade de transformações positivas no cenário profissional para indivíduos neurodiversos, incluindo aqueles no espectro autista.

Uma parte fundamental da missão da Specialisterne é “proporcionar treinamento e emprego para pessoas com autismo”. Queremos ajudar as pessoas a se prepararem melhor para o mercado de trabalho através de nossos cursos. Fornecemos oportunidades de trabalho adequadas às suas habilidades e interesses, com suporte especializado que as ajude a desenvolver uma carreira de sucesso. (SPECIALISTERNE BRASIL)

Contudo, mesmo com esse avanço conceitual, as práticas inclusivas no campo jurídico ainda enfrentam desafios significativos. A implementação efetiva dos princípios da neurodiversidade requer uma mudança de paradigma que vai além do reconhecimento superficial. É necessário criar ambientes de trabalho que estejam adaptados para acomodar diferentes estilos de processamento de informações, considerando as particularidades dos profissionais autistas.

Neste cenário em constante evolução, a compreensão do contexto atual da neurodiversidade no campo jurídico fornece não apenas um diagnóstico dos desafios enfrentados, mas também uma visão clara das oportunidades e perspectivas que a inclusão efetiva de profissionais autistas pode trazer para a prática e a cultura jurídica.

2 - BASES JURÍDICAS E CONSTITUCIONAIS

2.1 OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS RELACIONADOS À INCLUSÃO

A Constituição Federal de 1988, reconhecida como a magna carta brasileira, estabelece os fundamentos e diretrizes que regem a sociedade brasileira, refletindo os valores democráticos e os imperativos éticos que norteiam as relações sociais. No âmbito da inclusão profissional de indivíduos autistas no campo jurídico, é imperativo compreender como os princípios constitucionais fundamentais se articulam e podem ser aplicados para garantir a igualdade de oportunidades e a efetiva participação dessas pessoas no cenário jurídico.

Primeiramente, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, insculpido no artigo 1º, inciso III, da Constituição, serve como baluarte para o reconhecimento e respeito à diversidade humana em toda sua extensão. Sob tal premissa, a inclusão de indivíduos autistas no campo jurídico não se restringe apenas a uma questão de direito, mas também representa um compromisso ético e moral com a valorização de suas capacidades e contribuições para a sociedade.

Silva (2007, p. 114) compreende o princípio da dignidade da pessoa humana como:

Direito fundamental integrante da categoria de direitos negativos ou de defesa, também denominados direitos individuais ou de liberdade. Proclama o valor distinto da pessoa humana e tem, como consequência lógica, a afirmação de direitos específicos de cada ser humano, sem distinções de gênero, raça, cor, credo, sexo e outras. Objeto e fundamento dos direitos humanos dão unidade ao sistema constitucional brasileiro. (Silva, 2007, p.114).

Em consonância, o princípio da Igualdade, preconizado no caput do artigo 5º da Carta Magna, estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Dessa forma, é imperativo assegurar que os indivíduos autistas tenham acesso equânime ao exercício da advocacia e demais profissões jurídicas, garantindo-se, assim, a justiça social e a plena realização do princípio da igualdade material.

Araujo (1997, p. 122) aborda o tema da seguinte maneira:

Na realidade, o patrimônio jurídico das pessoas portadoras de deficiência se resume no cumprimento do direito à igualdade, quer apenas cuidando de resguardar a obediência à isonomia de todos diante do texto legal, evitando discriminações, quer colocando as pessoas portadoras de deficiência em situação privilegiada em relação aos demais cidadãos, benefícios perfeitamente justificados e explicados pela própria dificuldade de integração natural desse grupo de pessoas. (ARAUJO. 1997, 9, 122)

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146/2015, estabelece em seu artigo 4º o princípio do tratamento igualitário e não discriminatório, conforme descrito a seguir, “Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.” (BRASIL, Lei nº 13.146, 2015)

Ademais, a proibição de discriminação, prevista no mesmo dispositivo constitucional mencionado anteriormente, constitui uma salvaguarda fundamental na promoção da inclusão de pessoas com autismo no ambiente profissional. É dever do Estado e da sociedade combater qualquer forma de discriminação, seja ela direta ou indireta, e garantir que os indivíduos autistas sejam tratados com equidade e respeito em todas as esferas da vida profissional.

Outrossim, o princípio da Acessibilidade, embora não esteja expressamente mencionado na Constituição, é implicitamente abarcado pelos demais princípios constitucionais, devendo ser observado na promoção de ambientes de trabalho inclusivos e adaptados às necessidades específicas dos profissionais autistas. Tais adaptações são essenciais para assegurar que esses profissionais possam exercer suas funções de forma plena e eficaz, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

O direito à acessibilidade é essencial para garantir a independência e a plena participação social das pessoas com deficiência, conforme estabelecido pela Lei Brasileira de Inclusão.

A acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social. (LBI – Lei 13.146/2015).

Conseqüentemente, é importante ressaltar que, embora não haja um princípio constitucional específico voltado à inclusão, este conceito emerge como uma decorrência natural dos princípios constitucionais mencionados anteriormente. A inclusão é um imperativo ético e jurídico que permeia todo o ordenamento jurídico brasileiro, orientando a formulação de políticas públicas e práticas sociais voltadas para a efetiva participação e integração de todas as pessoas na vida em sociedade.

Diante disso, ao analisar os princípios constitucionais relacionados à inclusão no contexto da inclusão profissional de indivíduos autistas no campo jurídico, torna-se evidente a necessidade de se promover uma reflexão crítica e propositiva sobre as políticas e práticas de inclusão. É preciso que o Estado, as instituições jurídicas e a sociedade civil atuem de forma concertada para superar os desafios e efetivar as perspectivas de inclusão e igualdade, garantindo que todos os cidadãos, independentemente de suas condições individuais, tenham acesso ao exercício pleno de seus direitos e deveres na busca por uma justiça verdadeiramente inclusiva.

A Constituição Federal de 1988, em seu Art. 205, estabelece que:

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. (BRASIL, 1988, Art.205)

Com efeito, ao promover a inclusão de indivíduos autistas no campo jurídico, não apenas se cumpre um mandamento constitucional, mas também se enriquece o ambiente profissional com a diversidade de experiências, perspectivas e habilidades que esses profissionais podem oferecer. A inclusão não é apenas um ato de justiça social, mas também uma estratégia inteligente para o fortalecimento da democracia e da efetividade do sistema jurídico como um todo.

Nesse sentido, faz-se necessário o desenvolvimento e a implementação de políticas públicas e iniciativas privadas que promovam a capacitação, o apoio e a adaptação dos ambientes de trabalho para receber profissionais autistas. Ações afirmativas, como programas de estágio e capacitação específicos, a disponibilização de recursos de acessibilidade, a sensibilização e a conscientização dos demais profissionais do campo jurídico são medidas essenciais para garantir o sucesso da inclusão.

Ao discutir as abordagens para a inclusão de profissionais com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no ambiente de trabalho, é crucial reconhecer a necessidade de personalização e adaptação. Segundo Brinzea, “deve-se levar em conta que cada pessoa é diferente e, como tal, podem ser necessárias várias adaptações tanto nas práticas quanto no local de trabalho.” (BRINZEA.2019)

Além disso, é fundamental a criação de redes de apoio e suporte, tanto para os profissionais autistas quanto para os empregadores e colegas de trabalho,

visando proporcionar um ambiente acolhedor e inclusivo, onde todos se sintam valorizados e respeitados em suas diferenças.

Assim, é preciso destacar que a inclusão de indivíduos autistas no campo jurídico não se limita apenas ao âmbito profissional, mas também tem reflexos significativos na própria prestação jurisdicional e na construção de uma sociedade mais justa e democrática. Ao proporcionar a participação ativa desses profissionais na administração da justiça, fortalece-se a legitimidade do sistema jurídico e amplia-se o acesso à justiça para todos os cidadãos, independentemente de suas condições individuais.

Portanto, ao considerar os princípios constitucionais relacionados à inclusão no contexto da inclusão profissional de indivíduos autistas no campo jurídico, é imperativo reconhecer não apenas os desafios, mas também as inúmeras possibilidades e benefícios que essa inclusão pode proporcionar. Por meio de um compromisso coletivo com a promoção da igualdade, da dignidade e da inclusão, é possível construir um campo jurídico mais diversificado, justo e inclusivo, capaz de atender às demandas de uma sociedade plural e em constante evolução.

Nesse contexto, é crucial ressaltar a importância da educação e da conscientização como ferramentas fundamentais para a efetivação da inclusão. A disseminação de informações precisas sobre o autismo, seus desafios e potencialidades, tanto entre os profissionais do campo jurídico quanto na sociedade em geral, é essencial para combater estigmas e preconceitos, promovendo uma cultura de respeito à diversidade e à inclusão. Como afirmado pela legislação brasileira:

É assegurado à pessoa com deficiência o direito à educação, com acesso a um sistema educacional inclusivo em todos os níveis e ao longo da vida, buscando alcançar o máximo desenvolvimento de suas habilidades, conforme suas necessidades individuais. (BRASIL, Lei nº 13.146, 2015, Art. 27).

Ademais, é imprescindível que as instituições de ensino jurídico incorporem em seus currículos a temática da inclusão e da diversidade, capacitando futuros profissionais para lidar de forma adequada e inclusiva com colegas e clientes autistas. A formação de uma nova geração de juristas sensíveis às demandas da neurodiversidade contribuirá significativamente para a construção de um ambiente jurídico mais acolhedor e inclusivo no futuro.

No âmbito legislativo, é importante fomentar a criação e o aprimoramento de leis e políticas públicas que promovam a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho, incluindo medidas de incentivo à contratação, adaptação de ambientes e processos de trabalho, e promoção de campanhas de conscientização. A atuação conjunta entre os poderes públicos, a sociedade civil e o setor privado é fundamental para criar um ambiente propício à inclusão e ao desenvolvimento pleno das potencialidades dos profissionais autistas.

Com isso, cabe ressaltar que a inclusão de indivíduos autistas no campo jurídico não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma oportunidade de enriquecimento e aprimoramento para toda a sociedade. Ao reconhecer e valorizar a diversidade de habilidades e experiências, fortalece-se o tecido social e se promove uma cultura de respeito, solidariedade e inclusão, fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Dessa forma, ao tratar dos princípios constitucionais relacionados à inclusão no contexto da inclusão profissional de indivíduos autistas no campo jurídico, é fundamental adotar uma abordagem ampla e integrada, que envolva não apenas a adoção de políticas e práticas inclusivas, mas também a promoção de uma mudança cultural e estrutural que favoreça a participação plena e efetiva de todos os cidadãos, independentemente de suas condições individuais.

2.2 LEGISLAÇÃO NACIONAL E TRATADOS INTERNACIONAIS RELEVANTES

No contexto da inclusão profissional de indivíduos autistas no campo jurídico, é essencial examinar tanto a legislação nacional quanto os tratados internacionais pertinentes que estabelecem diretrizes e normativas relacionadas aos direitos das pessoas com deficiência. Tais instrumentos legais fornecem o arcabouço jurídico necessário para a promoção da igualdade de oportunidades e o combate à discriminação no ambiente de trabalho, incluindo o campo jurídico.

No âmbito nacional, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) representa um marco legal significativo ao estabelecer direitos e garantias fundamentais para pessoas com deficiência, incluindo aquelas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). O artigo 4º do referido estatuto, conforme citado anteriormente, consagra o princípio da igualdade de oportunidades e não

discriminação, assegurando que todas as pessoas com deficiência tenham acesso equitativo ao mercado de trabalho, sem sofrerem qualquer forma de discriminação.

Além disso, a Lei nº 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, estabelece diretrizes específicas para a promoção da inclusão e do bem-estar das pessoas autistas em diversos aspectos da vida social, incluindo a esfera profissional. Essa legislação reforça a necessidade de implementação de medidas que garantam a inclusão e a acessibilidade no ambiente de trabalho, a fim de proporcionar oportunidades iguais para o desenvolvimento profissional de indivíduos autistas.

No cenário internacional, o Brasil é signatário de importantes tratados e convenções que versam sobre os direitos das pessoas com deficiência, tais como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) da Organização das Nações Unidas (ONU), ratificada pelo Brasil em 2008. A CDPD reconhece o direito à igualdade de oportunidades e a necessidade de eliminação de todas as formas de discriminação contra pessoas com deficiência, incluindo aquelas com TEA. Dessa forma, o Brasil se compromete internacionalmente a adotar medidas concretas para promover a inclusão e a plena participação social e econômica das pessoas autistas.

No âmbito internacional, o Brasil desempenha um papel fundamental como signatário de tratados e convenções que abordam os direitos das pessoas com deficiência. Entre esses instrumentos, destaca-se a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) da Organização das Nações Unidas (ONU), a qual foi ratificada pelo Brasil em 2008. A CDPD representa um marco significativo na promoção dos direitos e da inclusão das pessoas com deficiência, incluindo aquelas com Transtorno do Espectro Autista (TEA).

A CDPD reconhece o direito fundamental à igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente de suas condições individuais, e destaca a necessidade urgente de eliminar todas as formas de discriminação contra pessoas com deficiência. Esse tratado internacional estabelece princípios claros e diretrizes abrangentes para garantir que as pessoas com deficiência possam desfrutar plenamente de seus direitos humanos em todas as esferas da vida, incluindo educação, emprego, acesso à justiça e participação na vida pública.

Ao ratificar a CDPD, o Brasil assume um compromisso internacional vinculativo de adotar medidas concretas para promover a inclusão e a plena participação social e econômica das pessoas autistas e de todas as pessoas com

deficiência. Isso inclui a implementação de políticas públicas eficazes, programas de apoio e serviços especializados que atendam às necessidades específicas das pessoas autistas, bem como a promoção de uma cultura de respeito, igualdade e valorização da diversidade.

Portanto, ao ratificar a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o Brasil reconhece a importância da inclusão e da igualdade de oportunidades para todas as pessoas, incluindo aquelas com TEA. Este compromisso internacional reflete o reconhecimento da dignidade e dos direitos inalienáveis de todas as pessoas, independentemente de suas diferenças individuais, e reforça a necessidade de promover uma sociedade mais justa, inclusiva e acessível para todos os cidadãos.

Adicionalmente, é importante destacar a relevância da Declaração de Salamanca de 1994 e da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU) como instrumentos internacionais que reforçam os princípios da inclusão e da não discriminação. A Declaração de Salamanca, resultante da Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais, reconhece a importância da educação inclusiva como um direito fundamental de todas as pessoas, independentemente de suas habilidades ou deficiências. Este documento enfatiza a necessidade de adaptar os sistemas educacionais para atender às necessidades individuais dos alunos, promovendo assim a igualdade de acesso e oportunidades no campo da educação.

Por sua vez, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU, adotada em 2015, estabelece metas globais para promover o crescimento econômico, o desenvolvimento social e a proteção ambiental em todo o mundo. Dentro dessa agenda, a promoção do emprego digno e produtivo para todos, incluindo pessoas com deficiência, é um dos objetivos-chave. Além disso, a Agenda 2030 destaca a importância de combater a discriminação em todas as suas formas, reconhecendo que a inclusão social e econômica é essencial para alcançar um desenvolvimento sustentável e equitativo.

Portanto, a Declaração de Salamanca e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU complementam os esforços globais para promover a inclusão, a igualdade de oportunidades e o combate à discriminação em diversos aspectos da vida social, econômica e educacional. Esses instrumentos internacionais fornecem diretrizes valiosas para orientar políticas e práticas em nível

nacional e global, destacando a importância de uma abordagem holística e inclusiva para alcançar um mundo mais justo e sustentável para todos.

Portanto, ao analisar a legislação nacional e os tratados internacionais relevantes, torna-se evidente o compromisso do Brasil e da comunidade internacional com a promoção da inclusão e dos direitos das pessoas com deficiência, incluindo os indivíduos autistas, no campo jurídico e em todos os aspectos da vida em sociedade. É essencial que tais normativas sejam efetivamente implementadas e cumpridas, garantindo que a justiça seja verdadeiramente acessível e inclusiva para todos os cidadãos, independentemente de suas diferenças individuais.

Continuando a análise da legislação nacional e dos tratados internacionais relevantes, é fundamental destacar a importância da efetiva implementação dessas normativas para garantir a eficácia da inclusão profissional de indivíduos autistas no campo jurídico. Apesar dos avanços legislativos, ainda existem desafios significativos a serem superados na prática.

Um dos desafios enfrentados é a falta de conscientização e capacitação dos profissionais do campo jurídico sobre as necessidades e potencialidades das pessoas autistas. Muitas vezes, a falta de compreensão sobre o autismo pode levar à discriminação e à exclusão involuntária desses profissionais do mercado de trabalho.

Ademais, questões relacionadas à acessibilidade física e digital também representam obstáculos para a inclusão plena de indivíduos autistas no campo jurídico. É fundamental que os ambientes de trabalho sejam adaptados para atender às necessidades específicas desses profissionais, proporcionando um ambiente seguro e acessível que favoreça o seu pleno desenvolvimento profissional.

Outro ponto relevante é a necessidade de políticas de recrutamento e seleção inclusivas, que considerem as habilidades e competências dos candidatos autistas de forma justa e equitativa. Medidas como a criação de quotas para a contratação de pessoas com deficiência, incluindo autistas, podem ser uma estratégia eficaz para promover a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho jurídico.

Além disso, é essencial promover parcerias entre instituições de ensino, órgãos governamentais, organizações da sociedade civil e empresas privadas para desenvolver programas de estágio, capacitação e inserção profissional específicos para pessoas autistas no campo jurídico. Essas parcerias podem facilitar o acesso desses profissionais ao mercado de trabalho e promover o seu desenvolvimento profissional de forma sustentável.

Em suma, a legislação nacional e os tratados internacionais fornecem um sólido arcabouço jurídico para a promoção da inclusão profissional de indivíduos autistas no campo jurídico. No entanto, é crucial que essas normativas sejam efetivamente implementadas e acompanhadas de medidas práticas que garantam o pleno exercício dos direitos e a participação ativa desses profissionais na construção de uma justiça verdadeiramente inclusiva e democrática.

2.2.1 Análise comparativa do direito brasileiro com normativas internacionais

Ao investigar a inclusão profissional de indivíduos autistas no campo jurídico, é essencial realizar uma análise comparativa entre o direito brasileiro e as normativas internacionais relacionadas aos direitos das pessoas com deficiência. Essa análise permite identificar semelhanças, diferenças e possíveis lacunas nas legislações e tratados, fornecendo insights valiosos para o aprimoramento das políticas de inclusão no contexto brasileiro.

No âmbito nacional, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e a Lei nº 12.764/2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, representam marcos legislativos importantes para a promoção da inclusão e proteção dos direitos das pessoas autistas no Brasil. Essas leis estabelecem diretrizes claras para a garantia da igualdade de oportunidades, o combate à discriminação e a promoção da acessibilidade em diferentes esferas da vida social, incluindo o mercado de trabalho.

No contexto internacional, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU e outros instrumentos internacionais, como a Declaração de Salamanca e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, estabelecem padrões e diretrizes globais para a promoção dos direitos das pessoas com deficiência, incluindo aquelas com Transtorno do Espectro Autista. Esses instrumentos destacam a importância da igualdade de oportunidades, da não discriminação e da acessibilidade em todas as áreas da vida, incluindo o trabalho.

Ao comparar o direito brasileiro com as normativas internacionais, é possível observar uma consonância significativa em relação aos princípios e diretrizes fundamentais para a promoção da inclusão e proteção dos direitos das pessoas autistas. Ambos reconhecem a importância da igualdade de oportunidades, da não

discriminação e da acessibilidade como pilares essenciais para garantir a participação plena e efetiva das pessoas autistas na sociedade.

No entanto, é importante ressaltar que ainda existem desafios a serem superados tanto no âmbito nacional quanto internacional. Questões relacionadas à efetiva implementação das normativas, à conscientização da sociedade e dos profissionais, e à garantia de acesso a recursos e apoio adequados continuam a ser temas relevantes que requerem atenção e ação por parte dos governos, instituições e da sociedade como um todo.

Portanto, a análise comparativa do direito brasileiro com as normativas internacionais destaca a importância do alinhamento e da cooperação entre os diferentes atores envolvidos na promoção da inclusão profissional de indivíduos autistas no campo jurídico. Somente por meio de uma abordagem integrada e colaborativa será possível superar os desafios e garantir que todos os profissionais, independentemente de suas condições individuais, tenham igualdade de oportunidades e possam contribuir plenamente para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Tanto o direito brasileiro quanto as normativas internacionais reconhecem a importância de medidas efetivas para garantir a implementação concreta dos princípios de inclusão e não discriminação. No entanto, na prática, é possível observar algumas discrepâncias.

Por exemplo, apesar dos avanços legais no Brasil, ainda há desafios significativos em relação à efetivação dos direitos das pessoas autistas no mercado de trabalho, especialmente no campo jurídico. Barreiras como preconceitos, falta de conscientização e ausência de adaptações adequadas nos ambientes de trabalho podem limitar o acesso e o pleno exercício das funções por parte dos profissionais autistas.

Além disso, a falta de políticas específicas de inclusão e de fiscalização adequada por parte das autoridades competentes também pode contribuir para a perpetuação da exclusão e discriminação no ambiente profissional. Portanto, há uma necessidade urgente de fortalecer os mecanismos de monitoramento e implementação das leis existentes, bem como de desenvolver novas estratégias e iniciativas para promover a inclusão efetiva de profissionais autistas no campo jurídico.

No cenário internacional, apesar dos esforços para promover a igualdade de oportunidades e a não discriminação, ainda persistem desafios semelhantes em

muitos países ao redor do mundo. A falta de harmonização e coordenação entre os diferentes países também pode dificultar a efetivação dos direitos das pessoas autistas em escala global.

Portanto, é fundamental que o Brasil e outros países continuem a colaborar e compartilhar boas práticas no campo da inclusão profissional de pessoas autistas, buscando aprendizado mútuo e cooperação para enfrentar os desafios comuns. Iniciativas como intercâmbios de experiências, parcerias internacionais e a participação em fóruns e conferências internacionais podem contribuir significativamente para o avanço da agenda da inclusão em nível global.

Em suma, a análise comparativa entre o direito brasileiro e as normativas internacionais revela a importância de um esforço conjunto e coordenado para promover a inclusão profissional de indivíduos autistas no campo jurídico. Somente por meio de uma abordagem integrada e colaborativa será possível superar os desafios e construir um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e acolhedor para todos os profissionais, independentemente de suas condições individuais.

3 – DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA INCLUSÃO AUTISTA NA JUSTIÇA

3.1 BARREIRAS E OBSTÁCULOS À INCLUSÃO PROFISSIONAL

A inclusão de profissionais autistas no campo jurídico enfrenta uma série de desafios e obstáculos que podem dificultar significativamente sua entrada e progresso no mercado de trabalho. A série "Uma Advogada Extraordinária" oferece um retrato vívido dessas barreiras por meio da personagem Woo Young Woo, uma advogada autista que lida com diversas dificuldades para estabelecer sua carreira.

Embora Woo Young Woo demonstre habilidades excepcionais e conhecimento jurídico destacável, sua condição de autismo leve é frequentemente percebida como uma limitação pelas empresas de advocacia. O preconceito e a falta de compreensão sobre o autismo prevalecem, resultando em oportunidades negadas e discriminação profissional. Essas barreiras refletem uma visão estereotipada e restritiva sobre as capacidades dos profissionais autistas, impedindo o pleno reconhecimento de suas habilidades e potenciais contribuições para o campo jurídico.

Além disso, as dificuldades de comunicação e interação social enfrentadas por muitos autistas podem ser mal interpretadas ou subestimadas no ambiente profissional, levando a situações de exclusão e isolamento. A falta de adaptação do ambiente de trabalho para atender às necessidades específicas dos profissionais autistas também representa uma barreira significativa, tornando difícil para eles se sentirem confortáveis e produtivos em seus empregos.

Um dos maiores obstáculos à inclusão profissional de autistas no campo jurídico é o estigma e o preconceito associados ao autismo. Muitas vezes, os indivíduos autistas são vistos através de estereótipos negativos e falsas percepções, o que pode levar à discriminação no local de trabalho. O desconhecimento sobre o autismo e a falta de sensibilização sobre as necessidades e capacidades dos autistas contribuem para a perpetuação desses estigmas, dificultando sua integração no campo jurídico.

Como afirmado pela juíza do trabalho Adriana Manta:

Há muito preconceito e uma visão estereotipada sobre o autismo. Falta conhecimento e relacionamento interpessoal empático. O que precisa, muitas vezes, é informação, qualificação e diálogo. (Trabalho e diversidade:

contratação de pessoas com autismo deve estar na agenda das organizações – TST)

A falta de acomodações e suportes adequados no ambiente de trabalho é outra barreira significativa à inclusão profissional de autistas. Muitos ambientes de trabalho no campo jurídico podem não estar equipados para atender às necessidades específicas dos autistas, como a sobrecarga sensorial, dificuldades de comunicação e necessidade de rotinas estruturadas. A ausência de adaptações razoáveis e de suportes individualizados pode impedir que os autistas realizem seu potencial máximo e contribuam plenamente para suas organizações.

Os processos seletivos e entrevistas de emprego nem sempre são adaptados para incluir candidatos autistas de forma justa e equitativa. Muitas vezes, as práticas de recrutamento e seleção podem ser inacessíveis ou desfavoráveis para os autistas, o que limita suas oportunidades de ingressar no campo jurídico. A falta de compreensão sobre as necessidades de adaptação nos processos seletivos pode resultar em uma exclusão injusta de candidatos autistas altamente qualificados.

Como ressaltado por Guilherme de Almeida que é autista e preside a Associação Nacional para Inclusão das Pessoas Autistas, destaca outras medidas importantes:

Flexibilidade de horários e tarefas, adaptação do ambiente físico (iluminação, ruídos, cores e texturas), para torná-lo mais amigável, tecnologias assistivas, mentoria e suporte para a integração. Ele cita também a necessidade de comunicação clara e direta, evitando figuras de linguagem, sarcasmo e ironia, que podem ser difíceis de entender para pessoas autistas. Atividades bem estruturadas e com objetivos claros também tendem a ser benéficas. (Trabalho e diversidade: contratação de pessoas com autismo deve estar na agenda das organizações – TST)

A cultura organizacional e as normas de trabalho em muitos escritórios jurídicos podem ser pouco inclusivas e não acolhedoras para os autistas. A pressão por conformidade, a hierarquia rígida e a ênfase na comunicação verbal podem criar ambientes de trabalho hostis para os autistas, dificultando sua integração e participação plena. A falta de flexibilidade e abertura para diferentes estilos de trabalho e comunicação pode excluir os autistas e limitar suas oportunidades de avanço profissional.

A educação e sensibilização sobre o autismo são fundamentais para promover a inclusão profissional de autistas no campo jurídico. Muitas vezes, a falta de conhecimento sobre o autismo leva à perpetuação de estigmas e à adoção de

práticas inadequadas de inclusão. Investir em programas de sensibilização e treinamento para funcionários e empregadores pode ajudar a criar ambientes de trabalho mais acolhedores e inclusivos para os autistas.

Em suma, a superação das barreiras e obstáculos à inclusão profissional de indivíduos autistas no campo jurídico requer um compromisso conjunto de empregadores, profissionais, órgãos reguladores e da sociedade como um todo.

Portanto, as barreiras à inclusão profissional de autistas na justiça são multifacetadas e exigem uma abordagem abrangente e sensível para superá-las. É essencial promover a conscientização, eliminar o preconceito e implementar políticas e práticas inclusivas que valorizem verdadeiramente a diversidade de habilidades e experiências no campo jurídico. Somente assim poderemos garantir que todos os profissionais, independentemente de sua condição neurodiversa, tenham igualdade de oportunidades e sejam capazes de contribuir plenamente para a justiça e o progresso social.

3.2 PRÁTICAS E POLÍTICAS INSTITUCIONAIS DE INCLUSÃO

As práticas e políticas institucionais desempenham um papel crucial na busca pela inclusão profissional de indivíduos autistas no campo jurídico, sendo um elemento-chave para garantir que todas as pessoas tenham igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho. Ao reconhecer as necessidades específicas desses profissionais e adotar medidas concretas para atendê-las, as instituições não apenas promovem a diversidade, mas também se beneficiam da contribuição única e valiosa que os profissionais autistas podem oferecer.

Em seu estudo sobre políticas públicas, Rodrigues (2011) ressalta a complexidade do processo, afirmando que:

A complexidade do processo, afirmando que "política pública é o processo pelo qual os grupos que fazem parte da sociedade, estes diferentes entre si, traçam decisões em prol do todo; essas decisões visam algo em comum." Nesse sentido, ele enfatiza que as políticas públicas resultam das atividades políticas e se constituem de decisões e ações que visam atender às necessidades coletivas. (RODRIGUES,2011)

Um dos aspectos mais importantes das políticas de inclusão é a adaptação do ambiente físico. Isso inclui a consideração de elementos como iluminação, ruídos,

cores e texturas, que podem afetar significativamente o conforto e o bem-estar dos profissionais autistas. Ambientes mais calmos, com iluminação adequada e cores suaves, podem ajudar a reduzir o estresse e a ansiedade, criando um espaço mais propício para o desempenho profissional.

Além disso, a flexibilidade de horários e tarefas é fundamental para permitir que os profissionais autistas organizem seu trabalho de acordo com suas necessidades individuais. Isso não apenas ajuda a promover um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional, mas também permite que esses profissionais atinjam todo o seu potencial, trabalhando em momentos de maior produtividade e eficácia.

A disponibilidade de tecnologias assistivas também desempenha um papel importante na inclusão de profissionais autistas. Ferramentas como softwares de comunicação alternativa, aplicativos de organização e dispositivos de acessibilidade podem ajudar a facilitar a comunicação, o gerenciamento de tarefas e a execução de atividades cotidianas, permitindo que esses profissionais realizem seu trabalho de forma mais eficiente e independente.

Outrossim, programas de mentoria e suporte oferecem orientação individualizada, permitindo que os profissionais autistas desenvolvam suas habilidades e se integrem mais plenamente ao ambiente de trabalho. Através do apoio de colegas e supervisores, esses profissionais podem superar desafios e alcançar seu pleno potencial profissional.

A comunicação clara e direta é outro aspecto crucial para a inclusão de profissionais autistas. Evitar figuras de linguagem, sarcasmo e ironia, que podem ser difíceis de entender para essas pessoas, é essencial para garantir uma comunicação eficaz e respeitosa no ambiente de trabalho.

Em suma, a organização de atividades bem estruturadas, com objetivos claros e procedimentos definidos, contribui para criar um ambiente previsível e seguro no qual os profissionais autistas possam desenvolver suas habilidades e contribuir de forma eficaz para o trabalho em equipe. Ao promover a acessibilidade, a acolhida e o respeito à diversidade, as práticas e políticas institucionais de inclusão não apenas beneficiam os profissionais autistas, mas também enriquecem o ambiente de trabalho e contribuem para a construção de uma sociedade mais inclusiva e igualitária.

Essas práticas e políticas institucionais de inclusão não apenas criam um ambiente mais acolhedor e acessível para os profissionais autistas, mas também contribuem para o desenvolvimento de uma cultura organizacional mais inclusiva e

consciente. Ao adotar medidas concretas para promover a diversidade e valorizar as habilidades únicas de cada indivíduo, as instituições jurídicas podem se posicionar como líderes na promoção da inclusão no ambiente de trabalho.

No entanto, é importante ressaltar que a implementação eficaz dessas práticas requer um compromisso contínuo por parte das lideranças e de toda a equipe. Isso envolve não apenas a criação de políticas formais de inclusão, mas também a conscientização e a sensibilização de todos os membros da instituição sobre as questões relacionadas ao autismo e à diversidade.

Consequentemente, a colaboração com organizações e especialistas em autismo pode fornecer insights valiosos e orientações sobre as melhores práticas para promover a inclusão no ambiente jurídico. Ao estabelecer parcerias com essas entidades e buscar orientação especializada, as instituições podem garantir que estejam adotando abordagens eficazes e alinhadas com as necessidades e expectativas dos profissionais autistas.

Por fim, é fundamental que as instituições jurídicas reconheçam que a inclusão de profissionais autistas não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas também uma oportunidade de enriquecer e fortalecer suas equipes. Ao valorizar a diversidade e promover um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo, essas instituições não apenas demonstram seu compromisso com os princípios da igualdade e justiça, mas também se posicionam como líderes na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva para todos.

3.2.1 Desafios na adaptação do ambiente de trabalho

A inclusão de profissionais autistas no ambiente de trabalho apresenta uma série de desafios relacionados à adaptação do ambiente laboral às necessidades específicas desses colaboradores. Um dos principais obstáculos enfrentados pelas organizações diz respeito à criação de um ambiente que seja verdadeiramente inclusivo e acessível para todos os funcionários, independentemente de suas características neurodiversas.

Um dos desafios mais significativos é a adaptação das rotinas e espaços físicos da empresa para garantir que sejam acolhedores e propícios ao desempenho profissional dos colaboradores autistas. Isso inclui a consideração de aspectos como

a iluminação, ruídos, cores, texturas e disposição do mobiliário, que podem afetar significativamente o conforto e a produtividade dos funcionários autistas.

Conforme o Artigo 3 da Lei Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, a deficiência compreende a necessidade de meios ou recursos especiais para que a pessoa com deficiência possa receber ou transmitir as informações necessárias para seu bem-estar pessoal e desempenho de funções ou atividades a serem realizadas.

In verbis:

Art. 3º - Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (BRASIL, Lei nº 3.298, 1999)

Além disso, é essencial oferecer flexibilidade de horários e tarefas, permitindo que os profissionais autistas possam trabalhar em um ambiente que respeite suas necessidades individuais e seu ritmo de trabalho. A implementação de tecnologias assistivas também pode ser fundamental para apoiar esses colaboradores em suas atividades diárias, proporcionando ferramentas que facilitem a comunicação, a organização e o cumprimento de tarefas.

Outro desafio importante na adaptação do ambiente de trabalho é a promoção de uma cultura organizacional inclusiva, que valorize a diversidade e o respeito às diferenças. Isso requer a conscientização e o treinamento dos demais funcionários sobre as características do autismo e a importância da inclusão, bem como a implementação de políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade.

Nesse sentido, os desafios na adaptação do ambiente de trabalho para profissionais autistas exigem um esforço conjunto por parte das organizações para criar um ambiente verdadeiramente inclusivo e acessível, onde todos os funcionários

possam desenvolver seu potencial plenamente, contribuindo para o sucesso da empresa e para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Além disso, a adaptação do ambiente de trabalho para profissionais autistas também envolve o estabelecimento de práticas de comunicação claras e diretas. Evitar o uso de figuras de linguagem, sarcasmo e ironia é fundamental, pois esses elementos podem ser difíceis de entender para pessoas autistas, comprometendo a eficácia da comunicação no ambiente laboral.

Outro aspecto relevante é a estruturação de atividades com objetivos claros e bem definidos. Profissionais autistas tendem a se beneficiar de rotinas e processos estruturados, que proporcionem previsibilidade e segurança em suas atividades diárias. Dessa forma, é importante que as empresas adotem práticas que facilitem a compreensão das tarefas a serem realizadas, promovendo um ambiente de trabalho mais produtivo e acolhedor para todos os colaboradores.

Diante desses desafios, é fundamental que as empresas estejam abertas ao diálogo e à colaboração com profissionais autistas e suas famílias, buscando compreender suas necessidades e oferecer o suporte necessário para sua plena integração no ambiente de trabalho. Somente através de um esforço conjunto e contínuo será possível superar os obstáculos e promover uma verdadeira inclusão profissional de indivíduos autistas no campo jurídico e em outros setores da sociedade.

3.3 EXPERIÊNCIAS E PERCEPÇÕES DOS PROFISSIONAIS AUTISTAS

Neste segmento, serão exploradas as experiências e perspectivas de profissionais autistas no campo jurídico. A compreensão dessas vivências individuais e das visões específicas desses profissionais é essencial para identificar os desafios enfrentados e as oportunidades de promover a inclusão neste contexto.

Por meio de uma entrevista realizada com um profissional autista que atua no campo jurídico, buscou-se obter uma compreensão aprofundada de sua trajetória profissional, dos obstáculos encontrados e das estratégias empregadas para superá-los. Além disso, investigou-se a percepção desse profissional sobre a importância da inclusão de autistas nas profissões jurídicas e seu papel na promoção de uma sociedade mais equitativa e diversificada.

Ao analisar as experiências compartilhadas por esse profissional, pretende-se identificar padrões, desafios recorrentes e boas práticas que possam subsidiar políticas e iniciativas de inclusão no campo jurídico. Dessa forma, busca-se contribuir para uma compreensão mais ampla e compassiva das necessidades e potencialidades dos profissionais autistas, visando fomentar um ambiente de trabalho mais inclusivo, acolhedor e produtivo para todos os envolvidos.

A entrevista conduzida com Antonio Augusto Ferreira Neto, Advogado e Gerente de Políticas Públicas em Secretaria da Pessoa com Deficiência, oferece insights valiosos sobre as experiências e percepções de um profissional autista no campo jurídico. Suas respostas fornecem uma visão única sobre os desafios enfrentados, as estratégias adotadas e as perspectivas únicas que os profissionais autistas trazem para o ambiente de trabalho.

Antonio compartilha sua abordagem na resolução de casos jurídicos complexos, destacando a importância de buscar várias interpretações e alternativas válidas diante das situações apresentadas. Ele também enfatiza o papel da advocacia inclusiva na promoção de uma sociedade mais equitativa e diversificada, valorizando o indivíduo e abandonando preconceitos.

Além disso, o entrevistado ressalta a relevância da inclusão dos autistas nas profissões jurídicas, demonstrando a capacidade dessas pessoas e desmistificando a ideia de que o TEA é um impedimento absoluto para o sucesso na carreira jurídica. Ele compartilha os desafios enfrentados no ambiente jurídico e as estratégias para superá-los, incluindo a importância do apoio do ambiente de trabalho e a necessidade de adaptação às rotinas e interações sociais.

Antonio também destaca as vantagens que as habilidades características do autismo podem trazer para certos aspectos da prática jurídica, como a capacidade de identificar padrões e garantir a segurança jurídica. Ele enfatiza a importância da conscientização sobre o autismo para promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, destacando a necessidade de menos atritos e desentendimentos entre os funcionários.

Ademais, Antonio oferece conselhos para outros profissionais autistas que enfrentam desafios similares no ambiente jurídico, enfatizando a importância de buscar apoio e adaptações necessárias. Ele também destaca a necessidade de mais tolerância com comportamentos diferentes e sugere mudanças para promover uma cultura mais inclusiva e acessível para profissionais autistas no cenário jurídico.

Por fim, Antonio compartilha sugestões valiosas para enriquecer a abordagem do tema no Trabalho de Conclusão de Curso, incluindo a reflexão sobre a recenticidade das legislações relacionadas à pessoa com deficiência e a importância de reconhecer a contribuição de autistas que podem não ter sido diagnosticados devido à época em que viveram.

Portanto, as experiências e percepções de Antonio oferecem uma visão abrangente e esclarecedora sobre o papel dos profissionais autistas no campo jurídico e destacam a importância da inclusão e conscientização para promover um ambiente de trabalho mais diversificado e acolhedor.

Nota: As respostas fornecidas nesta entrevista foram utilizadas com autorização explícita do advogado, conforme comprovado pelas imagens contidas no apêndice.

Paralelamente, o Tribunal de Justiça de Santa Catarina (TJ-SC) é palco de uma história inspiradora que desafia estereótipos e ressalta a importância da inclusão no ambiente jurídico. Um exemplo notável é o juiz-substituto Alexandre Morais da Rosa, que atua na 5ª Câmara de Direito Público. Ele é reconhecido por utilizar um crachá especial, ornamentado com um cordão colorido contendo girassóis e peças de quebra-cabeça, não apenas como um acessório, mas como um símbolo de sua condição autista. Diagnosticado com autismo de nível 1 há cerca de três anos, Alexandre optou por compartilhar publicamente seu diagnóstico, especialmente por meio das redes sociais, onde possui uma ampla base de seguidores.

Em uma entrevista recente ao site NSC Total, Alexandre compartilhou como o conhecimento sobre sua condição proporcionou uma sensação de libertação, permitindo-lhe compreender melhor a si mesmo e suas peculiaridades. Ele enfatizou a importância de aumentar a visibilidade do autismo e sensibilizar as pessoas para os desafios enfrentados por indivíduos autistas e suas famílias.

Alexandre também destacou os desafios financeiros enfrentados por muitos pais de crianças autistas, especialmente em relação aos custos do tratamento. Ele ressaltou a importância de fornecer suporte e recursos adequados para garantir o desenvolvimento e o bem-estar dessas crianças, apontando as dificuldades que muitas famílias enfrentam para acessar esses recursos. (NSC TOTAL, 08 Marc.2024)

Quanto à sua rotina profissional, Alexandre compartilhou como o reconhecimento de sua condição autista o ajudou a compreender melhor suas próprias dinâmicas, incluindo sua vida social mais restrita. Além de suas atividades

como magistrado, Alexandre é um escritor e professor universitário renomado, demonstrando que o autismo não é uma barreira para o sucesso profissional e acadêmico.

Por meio do uso do cordão como símbolo de visibilidade e apoio, Alexandre não apenas desafia estigmas e preconceitos, mas também oferece esperança e inspiração para pais, crianças e profissionais autistas. Sua história destaca a importância da aceitação, inclusão e apoio mútuo na construção de uma sociedade mais inclusiva e compassiva para todos, independentemente de suas diferenças.

Diante do exposto, a história do juiz-substituto Alexandre Morais da Rosa, bem como a experiência de outros profissionais autistas, nos oferece valiosas lições sobre a importância da inclusão e da conscientização no ambiente jurídico. Esses exemplos destacam a necessidade de reconhecer e valorizar as contribuições únicas que os profissionais autistas podem oferecer, além de ressaltar a importância de promover um ambiente de trabalho acolhedor e acessível para todos.

Ao compartilhar suas vivências e desafios, Alexandre Morais da Rosa nos lembra que a diversidade não é apenas um aspecto a ser tolerado, mas sim uma fonte de força e enriquecimento para a comunidade jurídica e para a sociedade como um todo. Sua história inspiradora resalta a importância de combater estigmas e preconceitos, promovendo uma cultura de inclusão e respeito mútuo.

4 – A CONSCIENTIZAÇÃO E EDUCAÇÃO DA SOCIEDADE E DO MEIO JURÍDICO

4.1 NÍVEL DE CONHECIMENTO E COMPREENSÃO SOBRE O AUTISMO

O nível de conhecimento e compreensão sobre o autismo desempenha um papel crucial na promoção da inclusão profissional de indivíduos autistas no campo jurídico. No entanto, é evidente que ainda existe uma lacuna significativa na sociedade e no meio jurídico em relação a essa condição neurodiversa.

Em paralelo, assevera Bosa (2022, p.13)

Compreender o autismo é abrir caminhos para o entendimento do nosso desenvolvimento. Estudar autismo é ter nas mãos um “laboratório natural” de onde se vislumbra o impacto da privação das relações recíprocas desde cedo na vida. Conviver com o autismo é abdicar de uma só forma de ver o mundo - aquela que nos foi oportunizada desde a infância. É pensar de formas múltiplas e alternativas sem, contudo, perder o compromisso com a ciência (e a consciência!) – com a ética. É percorrer caminhos nem sempre equipados com um mapa nas mãos, é falar e ouvir uma linguagem, é criar oportunidades de troca e espaço para o nosso saber e ignorância [...] (BOSA, 2002, p. 13).

Em muitos casos, o autismo ainda é mal compreendido e estereotipado, o que pode levar a atitudes discriminatórias e à exclusão de pessoas autistas no local de trabalho. Muitas vezes, há uma falta de conscientização sobre as características do autismo, levando a interpretações equivocadas de comportamentos e dificuldades específicas enfrentadas por indivíduos autistas. O conceito de TEA ainda é novo e pouco compreendido. O comum são as pessoas utilizarem a expressão 'autista' para designar todas as variações do TEA" (BRITO, 2013).

É fundamental que os profissionais do campo jurídico, incluindo advogados, juízes e membros do sistema judiciário em geral, estejam devidamente informados e capacitados sobre o autismo. Isso envolve uma compreensão abrangente das características do autismo, como dificuldades na comunicação social, sensibilidades sensoriais e padrões de comportamento repetitivos.

Em muitos casos, o autismo ainda é mal compreendido e estereotipado, o que pode levar a atitudes discriminatórias e à exclusão de pessoas autistas no local de trabalho. Muitas vezes, há uma falta de conscientização sobre as características

do autismo, levando a interpretações equivocadas de comportamentos e dificuldades específicas enfrentadas por indivíduos autistas.

É fundamental que os profissionais do campo jurídico, incluindo advogados, juízes e membros do sistema judiciário em geral, estejam devidamente informados e capacitados sobre o autismo. Isso envolve uma compreensão abrangente das características do autismo, como dificuldades na comunicação social, sensibilidades sensoriais e padrões de comportamento repetitivos.

Além disso, é importante reconhecer que o autismo é uma condição amplamente heterogênea, o que significa que cada indivíduo autista é único e pode apresentar uma variedade de habilidades, desafios e necessidades. Portanto, é essencial adotar uma abordagem individualizada e centrada na pessoa ao lidar com profissionais autistas no ambiente jurídico.

No mesmo sentido, (Sarlet, apud Leite, in Ferraz, 2012, p.62) mostra que:

qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (Sarlet, apud Leite, in Ferraz, 2012, p.62)

Para melhorar o nível de conhecimento e compreensão sobre o autismo, são necessárias iniciativas educacionais e de sensibilização. Isso pode incluir programas de treinamento e capacitação destinados a profissionais jurídicos, palestras e workshops sobre o autismo, bem como a divulgação de recursos informativos e materiais educativos.

Ao aumentar o conhecimento e a compreensão sobre o autismo, podemos criar um ambiente mais inclusivo e acolhedor no campo jurídico, onde os profissionais autistas são valorizados por suas habilidades e contribuições únicas. Isso não apenas beneficia os profissionais autistas, permitindo-lhes alcançar seu pleno potencial, mas também fortalece a diversidade e a excelência no meio jurídico como um todo.

A falta de compreensão sobre o autismo pode levar a desafios significativos na interação e na comunicação entre profissionais autistas e seus colegas de trabalho. Por exemplo, certos comportamentos autistas, como a preferência por rotinas e

padrões específicos, podem ser mal interpretados como inflexibilidade ou falta de colaboração, quando na verdade são uma manifestação natural da condição.

Outro aspecto importante é a necessidade de adaptação do ambiente de trabalho para acomodar as diferentes necessidades dos profissionais autistas. Isso pode incluir ajustes na iluminação, redução de ruídos, estruturação de tarefas e a disponibilização de espaços de descanso ou de relaxamento, que contribuem para o bem-estar e o desempenho dos profissionais autistas.

A falta de conhecimento sobre o autismo também pode se refletir na formulação de políticas e práticas organizacionais que não levam em consideração as necessidades específicas dos profissionais autistas. Por exemplo, políticas de recrutamento e seleção que não consideram as habilidades e potenciais dos candidatos autistas podem resultar em exclusão e sub-representação desses profissionais no campo jurídico.

Promover uma maior conscientização e compreensão sobre o autismo no meio jurídico, por meio de iniciativas de educação, treinamento e sensibilização, é fundamental. Somente através desse aumento de conhecimento e compreensão poderemos construir um ambiente mais inclusivo e equitativo para profissionais autistas no campo jurídico, garantindo que todos tenham oportunidades iguais de contribuir e prosperar.

4.2 TRAZENDO VOZES AUTÊNTICAS: EXPERIÊNCIAS E PERCEPÇÕES DE MÃES E CONHECIDOS DE AUTISTAS

A compreensão das experiências e percepções das mães e conhecidos de autistas desempenha um papel fundamental na construção de uma visão mais abrangente e inclusiva do espectro autista. Esses indivíduos desempenham um papel crucial no apoio, compreensão e advocacia pelos direitos e necessidades das pessoas com TEA. Portanto, esta seção destina-se a explorar as experiências autênticas desses grupos, oferecendo uma plataforma para suas vozes serem ouvidas e valorizadas.

Por meio de entrevistas com perguntas abertas realizadas de forma online via Forms, com mães de crianças autistas, professora, mãe e advogada e pedagoga que trabalha com crianças autistas, esta seção se propõe a capturar a complexidade

e a diversidade das experiências vivenciadas por esses indivíduos. Através de relatos pessoais e reflexões profundas, buscamos enriquecer o entendimento sobre o autismo e suas implicações na sociedade. Cada entrevista oferece uma perspectiva única, destacando os desafios, as conquistas e as nuances da jornada de cuidar e conviver com o autismo. Ao compartilhar essas histórias, esperamos promover uma maior sensibilização e compreensão sobre o autismo, contribuindo para um ambiente mais inclusivo e acolhedor para todas as pessoas dentro da comunidade.

Ivani, mãe de uma criança com Transtorno do Espectro Autista (TEA), gentilmente compartilhou suas percepções sobre diversos aspectos relacionados ao autismo e ao mundo do trabalho.

Inicialmente, Ivani descreveu as características especiais e interesses observados em seu filho autista, ressaltando sua personalidade amorosa, alegre e observadora, bem como seu forte interesse por futebol e habilidades linguísticas notáveis desde tenra idade.

Quando questionada sobre a presença de autistas no mundo jurídico, Ivani expressou desconhecimento, mas manifestou confiança na capacidade dos autistas de exercerem funções em diversas áreas profissionais.

No entanto, destacou desafios enfrentados pela pessoa autista na busca por emprego, incluindo o preconceito e a falta de reconhecimento de suas habilidades. Ela enfatizou a importância do investimento governamental e da promoção de um ambiente inclusivo para o sucesso profissional dos autistas.

Além disso, Ivani enfatizou a necessidade de oferecer apoio e oportunidades para o desenvolvimento das habilidades individuais dos autistas, bem como a importância de promover um ambiente de trabalho inclusivo e acessível.

Por fim, ela compartilhou sugestões para melhorar as oportunidades de trabalho para autistas, destacando a importância de programas de capacitação adaptados às necessidades dos autistas e o incentivo às empresas para implementar políticas de inclusão e diversidade.

Essa entrevista oferece uma perspectiva valiosa sobre os desafios e as esperanças das mães e conhecidos de autistas em relação ao trabalho, destacando a importância de promover um ambiente inclusivo e acessível para todos.

Após a exposição das considerações apresentadas por Ivani no contexto da entrevista anterior, na qual foram discutidas diversas questões sobre a experiência e percepções relacionadas ao autismo, é pertinente avançarmos com a entrevista

realizada com Isabela Rigo. A continuidade deste estudo permite uma abordagem mais abrangente do tema, ao explorar múltiplas perspectivas e reflexões acerca da inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho e na sociedade.

Isabela Rigo, uma graduanda em Pedagogia que trabalha com crianças atípicas, compartilhou suas percepções sobre o autismo e suas experiências em lidar com indivíduos dentro do espectro. Como uma acadêmica engajada na área da educação inclusiva, Isabela destaca a importância de compreender a neurodiversidade e as demandas individuais de cada pessoa autista.

A falta de conhecimento sobre o autismo e a escassez de oportunidades são apontadas como algumas das principais dificuldades enfrentadas pelas pessoas autistas para ingressar no mercado de trabalho. Isabela ressalta a necessidade de quebrar rótulos e promover a empatia e o respeito para com essas pessoas, enfatizando que o diagnóstico não define o destino de um indivíduo.

Quanto ao futuro da pessoa autista na sociedade e no trabalho, Isabela expressa sua esperança de que sejam compreendidas, respeitadas e tenham seus direitos garantidos. Ela defende que cada autista deve ter a oportunidade de escolher qualquer profissão que deseje, desde que receba o apoio necessário para isso.

Isabela destaca as dificuldades enfrentadas no dia a dia por pessoas autistas, como a desorganização, a falta de entendimento das pessoas próximas e o preconceito, ressaltando a importância de uma maior conscientização e ação para promover a inclusão e o respeito.

Por fim, ela compartilha sua visão de que, ao falar, estudar e compartilhar conhecimento sobre o autismo, podemos promover uma sociedade mais inclusiva e acolhedora para todas as pessoas, independentemente de suas diferenças.

Após as contribuições valiosas de Ivani e Isabela Rigo, prosseguimos com a entrevista conduzida com Adriana Clara, mãe de uma criança com Transtorno do Espectro Autista (TEA). A inclusão desta entrevista no presente estudo amplia ainda mais o entendimento sobre as experiências e percepções relacionadas ao autismo, especialmente no que se refere à inclusão profissional.

Adriana Clara, ao descrever a pessoa autista em sua família, destaca-a como uma bênção. Essa visão ressalta a importância de reconhecer as qualidades únicas e valiosas que os indivíduos autistas trazem para suas famílias e comunidades. Além disso, ela observa características especiais e interesses, como uma afinidade

por caminhões e ônibus, destacando a singularidade de cada indivíduo autista e suas preferências pessoais.

Quando questionada sobre a presença de pessoas autistas no mundo jurídico, Adriana expressa a convicção de que elas podem trabalhar em qualquer área de sua escolha, ressaltando que o autismo não é uma limitação para o desenvolvimento profissional. No entanto, ela identifica a falta de inclusão como uma das principais dificuldades que os autistas enfrentam ao procurar emprego, evidenciando a disparidade entre o discurso sobre inclusão e sua efetiva prática.

Adriana enfatiza que os autistas são inteligentes e organizados, destacando a importância de oferecer-lhes treinamento adequado e empatia para que possam prosperar no ambiente de trabalho. Além disso, ela expressa esperança no desenvolvimento e superação de limites por parte dos autistas, bem como na criação de oportunidades que lhes permitam demonstrar seus talentos e habilidades, citando o exemplo de Albert Einstein como uma inspiração para reconhecer o potencial excepcional dos autistas.

Assim, as reflexões de Adriana Clara enriquecem ainda mais a compreensão das experiências e desafios enfrentados pelas pessoas autistas no contexto profissional, ressaltando a importância de promover a inclusão e oferecer oportunidades igualitárias para todos, independentemente de suas diferenças neurodiversas.

Por conseguinte, as palavras de Tatiana Takeda, mãe de uma criança com Transtorno do Espectro Autista (TEA), ecoam profundamente a experiência e a perspectiva de alguém que testemunha diariamente os desafios e as conquistas de seu filho. Ao descrever a pessoa autista em sua família como "instável, sensível, hiperfocada e impulsiva", Tatiana destaca a complexidade das características individuais dos autistas, que muitas vezes são mal compreendidas pela sociedade.

Ela compartilha que seu filho demonstra um hiperfoco em telas e legos, revelando interesses específicos que podem ser direcionados para oportunidades de trabalho. No entanto, Tatiana reconhece que as pessoas autistas enfrentam barreiras atitudinais e obstáculos no ambiente de trabalho, destacando a necessidade de adaptações e respeito para ajudá-las a se integrarem profissionalmente.

Ao discutir sobre o futuro da pessoa autista na família, Tatiana expressa o desejo de que seu filho seja reconhecido por seus potenciais e tenha liberdade para ser quem ele é. Ela enfatiza a importância de proporcionar um ambiente de trabalho

que permita a realização pessoal e profissional dos autistas, respeitando suas características individuais.

Além disso, Tatiana chama a atenção para o preconceito e a discriminação que as pessoas autistas enfrentam diariamente, destacando a necessidade de uma inserção respeitosa e inclusiva nos ambientes profissionais. Ela sugere que uma abordagem centrada nos hiperfocos dos autistas e o uso de consultorias específicas em emprego apoiado podem melhorar significativamente suas oportunidades de trabalho e promover uma sociedade mais equitativa e inclusiva.

As reflexões compartilhadas por Tatiana Takeda ganham ainda mais relevância ao considerarmos sua posição como mãe de uma criança com TEA, além de sua atuação como professora na Pontifícia Universidade Católica de Goiás, no curso de Direito, e sua prática como advogada. Essa tríplice perspectiva, tanto como mãe, educadora no campo do Direito e profissional jurídica, confere um peso significativo às suas observações sobre a inclusão de indivíduos autistas no campo jurídico.

Como mãe de uma criança com TEA, Tatiana vivencia diariamente os desafios e as necessidades específicas enfrentadas por indivíduos autistas e suas famílias. Sua experiência pessoal adiciona uma camada de empatia e compreensão profunda aos seus comentários sobre inclusão e diversidade.

Além disso, sua posição como professora no campo do Direito proporciona a Tatiana um entendimento aprofundado das dinâmicas educacionais e das necessidades dos estudantes, ampliando sua sensibilidade para questões de inclusão e diversidade dentro e fora da sala de aula. Por fim, sua prática como advogada complementa sua visão, fornecendo insights valiosos sobre os desafios e oportunidades enfrentados pelos profissionais autistas no ambiente jurídico.

Assim, suas palavras refletem não apenas a preocupação de uma mãe e familiar de uma criança com TEA, mas também a visão crítica e informada de uma acadêmica e profissional do Direito. Essa combinação única de experiências confere uma profundidade e autenticidade adicionais às suas percepções sobre a inclusão profissional de autistas no campo jurídico.

Diante das experiências compartilhadas por Ivani, Isabela Rigo, Adriana Clara e Tatiana Takeda, torna-se evidente a necessidade premente de uma abordagem mais inclusiva e empática em relação à inclusão profissional de indivíduos autistas no campo jurídico. As percepções e desafios delineados por esses relatos

destacam a importância de reconhecer e valorizar as habilidades únicas dos autistas, bem como de oferecer apoio e oportunidades que permitam seu pleno desenvolvimento e participação neste setor específico.

A inclusão efetiva dos indivíduos autistas no campo jurídico não apenas promove a diversidade e a equidade, mas também enriquece os ambientes profissionais com diferentes perspectivas, habilidades e talentos. Ao superar as barreiras do preconceito, da falta de compreensão e das práticas inadequadas de inclusão, as instituições jurídicas podem colher os benefícios de uma força de trabalho verdadeiramente diversificada e inclusiva.

Portanto, cabe às organizações jurídicas, instituições de ensino, órgãos governamentais e à sociedade como um todo trabalhar em conjunto para criar ambientes de trabalho mais acessíveis, acolhedores e inclusivos para os indivíduos autistas que desejam ingressar e se desenvolver no campo jurídico. Somente assim poderemos garantir que cada indivíduo, independentemente de suas diferenças neurodiversas, tenha a oportunidade de contribuir plenamente e realizar seu potencial máximo no contexto da justiça e do direito.

Nota: As respostas fornecidas nestas entrevistas foram utilizadas com autorização explícita de ambos entrevistados, conforme comprovado pelas imagens contidas no apêndice.

4.3 ESTIGMA E PRECONCEITO RELACIONADOS AO AUTISMO

O estigma e o preconceito em relação ao autismo representam desafios significativos que afetam não apenas os indivíduos autistas, mas também suas famílias, cuidadores e a sociedade como um todo. Essas atitudes negativas podem se manifestar de diversas formas e têm o potencial de impactar negativamente a qualidade de vida e as oportunidades de inclusão dos autistas no campo jurídico e em outras esferas da sociedade.

Segundo as palavras de Tunes (2007), a discriminação em relação às pessoas com deficiência pode ser identificada até mesmo na própria conceituação do termo deficiência, pois rotular alguém como deficiente já constituiria uma manifestação de preconceito. (In: Tunes. 2007)

Nesse sentido Caetano Veloso em uma de suas composições revela o preconceito, o que me é estranho é feio e não merece respeito; “Quando eu te encarei frente a frente não vi o meu rosto, chamei de mau gosto o que vi, de mau gosto, mau gosto”. (VELOSO, 2002)

Um dos principais fatores que contribuem para o estigma em torno do autismo é a falta de compreensão e conhecimento sobre a condição. Muitas pessoas ainda têm visões estereotipadas e equivocadas sobre o autismo, o que leva à perpetuação de mitos e crenças prejudiciais. O desconhecimento sobre as necessidades e potenciais dos autistas pode resultar em discriminação, marginalização e exclusão, dificultando sua participação plena na sociedade.

Conforme Goffman (1998), o estigma é considerado uma construção histórico-social, não sendo algo fixo, mas sujeito a transformações ao longo do tempo. Em cada sociedade, existem formas específicas de rotular determinados indivíduos. (In: Goffman. 1998)

Além disso, o estigma em relação ao autismo também pode ser alimentado por representações negativas na mídia e na cultura popular, que muitas vezes retratam os autistas de maneira estereotipada e simplista. Essas representações distorcidas podem reforçar percepções errôneas e contribuir para a perpetuação de atitudes discriminatórias e prejudiciais.

Outro aspecto importante a ser considerado é o impacto do estigma e do preconceito na saúde mental e no bem-estar emocional dos autistas. O enfrentamento constante de estereótipos e discriminação pode levar a sentimentos de isolamento, baixa autoestima, ansiedade e depressão, afetando negativamente sua qualidade de vida e sua capacidade de realização pessoal e profissional.

Diante desse cenário, é fundamental promover a conscientização e a educação sobre o autismo, combatendo estereótipos e preconceitos e promovendo uma cultura de inclusão e respeito à diversidade. A adoção de políticas e práticas inclusivas, o incentivo à representatividade e a valorização das contribuições dos autistas são passos essenciais para construir uma sociedade mais justa e igualitária para todos.

CONCLUSÃO

Em suma, a presente pesquisa lançou luz sobre os desafios e perspectivas para a inclusão profissional de indivíduos autistas no campo jurídico, sob a abordagem dos caminhos neurodiversos na justiça. Ao examinar minuciosamente as barreiras sociais, estruturais e perceptivas que esses profissionais enfrentam, assim como as oportunidades e soluções que podem ser implementadas, visamos oferecer uma visão abrangente e esclarecedora sobre este tema crucial.

Os resultados desta pesquisa proporcionam uma visão aprofundada sobre a intrincada realidade da inclusão de pessoas autistas no contexto jurídico, destacando a necessidade premente de ações concretas para superar os obstáculos existentes. Evidencia-se, de forma inequívoca, a complexidade desse desafio e a urgência de medidas que promovam a participação plena e igualitária de indivíduos autistas nesse ambiente profissional.

Embora revelem a existência de desafios significativos, como os estigmas sociais arraigados e a falta de conscientização sobre as capacidades e necessidades dos autistas, também apontam para oportunidades valiosas que podem ser exploradas. Reconhecer e valorizar as habilidades únicas dos autistas emerge como uma estratégia fundamental para fomentar sua inclusão no campo jurídico. Além disso, a implementação de políticas inclusivas, que considerem as necessidades específicas desses profissionais, mostra-se como um caminho promissor para criar um ambiente de trabalho mais acolhedor e acessível.

Dessa forma, é imperativo que as conclusões deste estudo não sejam apenas observadas passivamente, mas sim que sirvam como um chamado à ação para a formulação e implementação de políticas e práticas que promovam uma inclusão efetiva de pessoas autistas no ambiente jurídico. Essas medidas não apenas contribuirão para a construção de um ambiente mais diversificado e justo, mas também refletirão o compromisso da sociedade em garantir que todos os indivíduos, independentemente de suas características neurodiversas, tenham a oportunidade de contribuir plenamente e prosperar em suas carreiras jurídicas.

A inclusão de pessoas autistas no campo jurídico não só é uma questão de justiça e igualdade de oportunidades, mas também traz benefícios tangíveis para a profissão. A diversidade neurodiversa enriquece o ambiente profissional, promove a

inovação e a criatividade, e contribui para uma representação mais ampla e inclusiva da sociedade.

Portanto, é necessário que a comunidade jurídica a adote uma abordagem proativa e compassiva para promover a inclusão e a diversidade. Isso requer não apenas a implementação de políticas e procedimentos inclusivos, mas também uma mudança cultural que valorize e respeite as diferenças individuais.

Que este estudo sirva como um catalisador para ações futuras e reflexões sobre como construir um campo jurídico mais justo, equitativo e verdadeiramente inclusivo, onde todos os indivíduos, independentemente de sua neurodiversidade, tenham a oportunidade de contribuir plenamente e prosperar.

A presente pesquisa desempenhou um papel fundamental ao lançar luz sobre os desafios e as perspectivas relacionados à inclusão profissional de indivíduos autistas no campo jurídico, adotando uma abordagem centrada nos caminhos neurodiversos na busca pela justiça.

Ao realizar uma análise minuciosa das diversas barreiras sociais, estruturais e perceptivas enfrentadas por esses profissionais, bem como das oportunidades e soluções viáveis para mitigar esses obstáculos, nosso objetivo foi oferecer uma visão abrangente e esclarecedora sobre esta questão de extrema relevância.

Nesse sentido, a análise busca não apenas identificar os problemas existentes, mas também propor alternativas e estratégias concretas que possam contribuir para uma maior inclusão e igualdade de oportunidades no ambiente jurídico, garantindo assim a participação plena e efetiva de todos os indivíduos, independentemente de suas características neurodiversas.

Além disso, ao explorar os desafios e as oportunidades encontrados, esta pesquisa destacou a complexidade e a urgência de promover a inclusão de pessoas autistas no campo jurídico. Diante da constatação de desafios significativos, como estigmas arraigados na sociedade e falta de conscientização sobre o autismo, foi possível também identificar oportunidades valiosas. Entre elas, destaca-se a importância de reconhecer e valorizar as habilidades únicas dos autistas, além de implementar políticas inclusivas que possibilitem a sua plena participação e desenvolvimento profissional neste setor específico. Essas descobertas não apenas informam o debate atual sobre inclusão, mas também apontam para a necessidade

premente de ações concretas e políticas direcionadas para criar um ambiente jurídico mais acessível, acolhedor e equitativo para todos.

Os resultados desta investigação evidenciam a complexidade e a urgência de promover a inclusão de pessoas autistas no ambiente jurídico. Concluímos que, embora haja desafios significativos a serem superados, como estigmas sociais arraigados e falta de conscientização, também existem oportunidades valiosas, como reconhecer e valorizar as habilidades únicas dos autistas e implementar políticas inclusivas.

A inclusão de pessoas autistas no campo jurídico não só é uma questão de justiça e igualdade de oportunidades, mas também traz benefícios tangíveis para a profissão. A diversidade neurodiversa enriquece o ambiente profissional, promove a inovação e a criatividade, e contribui para uma representação mais ampla e inclusiva da sociedade.

Portanto, é necessário que a comunidade jurídica adote uma abordagem proativa e compassiva para promover a inclusão e a diversidade. Isso requer não apenas a implementação de políticas e procedimentos inclusivos, mas também uma mudança cultural que valorize e respeite as diferenças individuais.

Que este estudo sirva como um catalisador para ações futuras e reflexões sobre como construir um campo jurídico mais justo, equitativo e verdadeiramente inclusivo, onde todos os indivíduos, independentemente de sua neurodiversidade, tenham a oportunidade de contribuir plenamente e prosperar.

paralelamente, a pesquisa abordou sobre os desafios e perspectivas para a inclusão profissional de indivíduos autistas no campo jurídico, sob a abordagem dos caminhos neurodiversos na justiça. Ao examinar minuciosamente as barreiras sociais, estruturais e perceptivas que esses profissionais enfrentam, assim como as oportunidades e soluções que podem ser implementadas, visamos oferecer uma visão abrangente e esclarecedora sobre este tema crucial.

Os resultados desta investigação evidenciam a complexidade e a urgência de promover a inclusão de pessoas autistas no ambiente jurídico. Concluímos que, embora haja desafios significativos a serem superados, como estigmas sociais arraigados e falta de conscientização, também existem oportunidades valiosas, como reconhecer e valorizar as habilidades únicas dos autistas e implementar políticas inclusivas.

Ao longo desta pesquisa, foi realizada uma análise aprofundada dos desafios e perspectivas para a inclusão profissional de pessoas autistas no campo jurídico, sob a perspectiva da neurodiversidade. Desde a definição fundamental dos conceitos até a análise detalhada das políticas institucionais, buscou-se oferecer uma visão completa e esclarecedora sobre este tema crucial que impacta não apenas os indivíduos autistas, mas também a sociedade em geral.

As entrevistas conduzidas com mães de crianças autistas, professores, advogados e pedagogos especializados proporcionaram uma visão autêntica e enriquecedora das experiências vivenciadas por esses indivíduos. Suas narrativas destacaram os desafios cotidianos enfrentados e ressaltaram a resiliência, esperança e determinação presentes na jornada de cada pessoa autista e de suas famílias.

Além disso, as reflexões compartilhadas pelos entrevistados evidenciaram a complexidade e a variedade de experiências dentro da comunidade autista. Cada entrevista ofereceu uma perspectiva única, realçando a importância de reconhecer e valorizar as habilidades únicas dos autistas, bem como de oferecer apoio e oportunidades que permitam seu pleno desenvolvimento e participação na sociedade.

Com isso, é imperativo que a comunidade jurídica, juntamente com instituições de ensino, órgãos governamentais e a sociedade em geral, adote uma abordagem mais inclusiva e empática em relação à inclusão de pessoas autistas no ambiente jurídico. Isso requer não apenas a implementação de políticas e procedimentos inclusivos, mas também uma mudança cultural profunda que valorize e respeite as diferenças individuais, promovendo assim um ambiente verdadeiramente inclusivo e acolhedor.

A integração de pessoas autistas no campo jurídico transcende a mera busca por justiça e equidade de oportunidades, desdobrando-se em uma série de vantagens substanciais para a própria profissão. Ao acolher e valorizar a diversidade neurodiversa nos diversos âmbitos do sistema jurídico, desde escritórios de advocacia até tribunais, emerge um ambiente de trabalho enriquecido e dinâmico.

A presença de profissionais autistas contribui para uma multiplicidade de perspectivas, abordagens e formas de processamento cognitivo, promovendo uma análise mais ampla e profunda dos desafios legais enfrentados. Essa diversidade de pensamento não apenas impulsiona a inovação e a criatividade, mas também fortalece a capacidade do campo jurídico de encontrar soluções mais eficazes e justas para questões complexas. Além disso, ao abraçar a neurodiversidade, o campo

jurídico se torna um reflexo mais fiel da sociedade em sua totalidade, demonstrando um compromisso genuíno com os princípios fundamentais de inclusão e igualdade.

Assim, a inclusão de pessoas autistas não apenas enriquece o ambiente profissional, mas também representa um passo importante em direção a uma representação mais autêntica e inclusiva da diversidade humana no contexto jurídico e além dele.

Que esta pesquisa se converta em um impulso para iniciativas e debates posteriores sobre a construção de um campo jurídico mais justo, equitativo e genuinamente inclusivo, onde cada indivíduo, independentemente de sua neurodiversidade, possa participar ativamente e prosperar.

Este estudo não se restringe a um marco isolado, mas sim sirva como ponto de partida para uma reflexão e ação contínuas em prol de um ambiente jurídico que promova igualdade de oportunidades para todos os seus membros, independentemente de suas diferenças neurodiversas. Somente com o engajamento conjunto de todos os segmentos da sociedade será possível garantir que cada pessoa, independentemente de sua neurodiversidade, tenha as condições necessárias para contribuir plenamente e alcançar o sucesso em um contexto de justiça e igualdade.

Portanto, é necessário que a comunidade jurídica adote uma abordagem proativa e compassiva para promover a inclusão e a diversidade. Isso requer não apenas a implementação de políticas e procedimentos inclusivos, mas também uma mudança cultural que valorize e respeite as diferenças individuais.

REFERÊNCIAS

AUTISM AMONG 4-YEAR-OLD AND 8-YEAR-OLD CHILDREN: AN EASY-READ SUMMARY, 2023. Disponível em: <
<https://www.cdc.gov/ncbddd/autism/features/autism-among-4-year-old-8-year-old-children-an-easy-read-summary.html> Acesso em: 15 de novembro 2023.

AUTISMO E REALIDADE, 2020. Disponível em;
<https://autismoerealidade.org.br/2020/06/25/judy-singer-e-a-neurodiversidade/>
Acesso em: 22 de novembro de 2023.

AUTISMO INFANTIL, o que é, causas, diagnóstico, sintomas e tratamento, 2021. Disponível em: <https://begenerous.com.br/blog/autismo-infantil-causas-diagnostico-e-tratamento/> Acesso em: 27 de novembro de 2023.

AUTISMO, e o Direito: proteção jurídica à indivíduos portadores de transtorno do espectro autista (TEA), 2023. Disponível em: <https://revistaft.com.br/autismo-e-o-direito-protecao-juridica-a-individuos-portadores-de-transtorno-do-espectro-autista-tea/> Acesso em: 18 de novembro de 2023.

BARBOSA, P. Autismo. 2014. Disponível em:
<https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/14/40/autismo> Acesso em: 25 de novembro de 2023.

BORTOLETTI, M. Por que as empresas deveriam buscar profissionais neurodivergentes. 2022. Disponível em: <https://www.blogdoead.com.br/tag/mercado-de-trabalho/profissionais-neurodivergentes> Acesso em: 10 novembro de 2023.

BOSA, Cleonice Alves. Autismo: atuais interpretações para antigas observações. In: BAPTISTA, Claudio; BOSA, Cleonice (org.). Autismo e educação: atuais desafios. Porto Alegre: Artmed, 2002.

BRITO, R. M. T. de. QUANDO A INCLUSÃO ACONTECE: analisando o processo de inclusão de uma criança autista em uma escola da rede pública de João Pessoa. Trabalho de conclusão de curso de Pedagogia. João Pessoa: UFPB, 2013.

BRASIL. DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm . Acessado em 28 janeiro de 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 de novembro de 2023.

BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm Acesso em: 15 de novembro 2023.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20152018/2015/Lei/L13146.htm Acesso em: 22 de novembro de 2023.

Assembleia Geral das Nações Unidas. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006). Disponível em: <https://www.mds.gov.br/webarquivos/Oficina%20PCF/JUSTI%C3%87A%20E%20CIDADANIA/convencao-e-lbi-pdf.pdf> . Acesso em: 05 de janeiro de 2024.

FREIRE, Sofia. Um olhar sobre a inclusão. Revista Educação. v. XVI, n. 1, 2008. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/5299/1/Um%20olhar%20sobre%20a%20Inclus%C3%A3o.pdf> Acesso em: 19 de novembro de 2023.

Goffman, E. (1988) Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara.

Neurodiversidade como vantagem competitiva. 2017. Disponível em: <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage?language=pt> Acesso em: 25 de novembro de 2023.

NEURODIVERSIDADE: a importância de cultivar a diferença nas empresas, 2022. Disponível em: <https://www.integrityseg.com.br/post/neurodiversidade-a-import%C3%A2ncia-de-cultivar-a-diferen%C3%A7a-nas-empresas> Acesso em: 16 de novembro de 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas. Porto Alegre: Artes Médicas: 1993. Disponível em: <https://blogpsicologiablog.files.wordpress.com/2011/09/magali-cid-10.pdf> Acesso em: 27 de novembro de 2023.

Relatório de Indicadores de Autismo de 2015. Disponível em: <https://drexel.edu/autismoutcomes/topics/employment/> Acesso em: 10 de novembro de 2023.

RODRIGUES, Marta Maria Assumpção. Políticas Públicas. São Paulo: Publifolha, 2011.

SPECIALISTERNE BRASIL. Disponível em: <https://specialisternebrasil.com/o-que-oferecemos/> Acesso em: 08 de novembro de 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos Direitos Fundamentais. 6. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVA, Guilherme Amorim Campos D. Dignidade da Pessoa Humana. IN: DIMOULIS: (coord). Dicionário Brasileiro de Direito Constitucional. São Paulo: Saraiva, 2007. P. 114.

Trabalho e diversidade: contratação de pessoas com autismo deve estar na agenda das organizações - TST. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/conscientiza%C3%A7%C3%A3o-sobre-autismo-deve-se-estender-%C3%A0-inclus%C3%A3o-profissional-de-autistas-e-familiares#:~:text=Para%20ela%2C%20as%20principais%20barreiras,conhecimento>

%20e%20relacionamento%20interpessoal%20emp%C3%A1tico. . Acesso em: 31 mar. 2024.

Tunes, E. (2007) Preconceito, inclusão e deficiência – o preconceito no limiar da deficiência. Em Tunes & Bartholo (orgs). Nos limites da Ação, Preconceito, Inclusão e Deficiência. São Carlos: EDUFSCAR.

VICTORIA-MIHAELA BRINZEA. Encouraging Neurodiversity In The Evolving Workforce – The Next Frontier To A Diverse Workplace. Scientific Bulletin - Economic Sciences, v. 18, n. 3, p. 13–25, 2019. Disponível em: <https://ideas.repec.org/a/pts/journal/y2019i3p13-25.html> . Acesso em: 31 Marc. 2024

VELOSO, Caetano. Muito mais Caetano. 3'22. Faixa 9. 2002. Universa

APÊNDICES

01 – AUTORIZAÇÃO DIVULGAÇÃO ENTREVISTA – ADVOGADO AUTISTA

As respostas obtidas poderão ser utilizadas no trabalho em questão?

SIM
 NÃO

Você autoriza a divulgação do seu nome?

SIM
 NÃO

Nome: *
Antonio Augusto Ferreira Neto _____

02 – AUTORIZAÇÃO DIVULGAÇÃO ENTREVISTA – MÃES E CONHECIDOS AUTISTAS

Ivani Caetano - Mãe

Nome: *
Ivani _____

Email:
ivanicaetano@hotmail.com _____

Mãe, Pai ou familiar de uma criança com Transtorno do Espectro Autista (TEA)? *

MÃE
 PAI
 FAMILIAR
 AMIGO (A)

Email:
ivanicaetano@hotmail.com _____

Mãe, Pai ou familiar de uma criança com Transtorno do Espectro Autista (TEA)? *

MÃE
 PAI
 FAMILIAR
 AMIGO (A)

As respostas obtidas aqui podem ser utilizadas para desenvolvimento do trabalho em questão? *

SIM
 NÃO

Isabela Rigo - Pedagoga

Email:
Isabelarigoreisaraujoo@hotmail.com

Mãe, Pai ou familiar de uma criança com Transtorno do Espectro Autista (TEA)? *

MÃE
 PAI
 FAMILIAR
 AMIGO (A)

As respostas obtidas aqui podem ser utilizadas para desenvolvimento do trabalho em questão? *

SIM
 NÃO

Nome: *
Isabela Rigo

Email:
Isabelarigoreisaraujoo@hotmail.com

Mãe, Pai ou familiar de uma criança com Transtorno do Espectro Autista (TEA)? *

MÃE
 PAI
 FAMILIAR
 AMIGO (A)

As respostas obtidas aqui podem ser utilizadas para desenvolvimento do trabalho em questão? *

Adriana Clara - Mãe

Nome: *
Adriana Clara

Email:
adrianaclara811kelvyn@gmail.com

Mãe, Pai ou familiar de uma criança com Transtorno do Espectro Autista (TEA)? *

MÃE
 PAI
 FAMILIAR
 AMIGO (A)

As respostas obtidas aqui podem ser utilizadas para desenvolvimento do trabalho em questão? *

Email:
adrianaclara811kelvyn@gmail.com

Mãe, Pai ou familiar de uma criança com Transtorno do Espectro Autista (TEA)? *

MÃE
 PAI
 FAMILIAR
 AMIGO (A)

As respostas obtidas aqui podem ser utilizadas para desenvolvimento do trabalho em questão? *

SIM
 NÃO

Tatiana Takeda – Mãe, advogada e professora na PUC-Direito

Nome: *
Tatiana Takeda

Email:
tatianatakeda@hotmail.com

Mãe, Pai ou familiar de uma criança com Transtorno do Espectro Autista (TEA)? *

MÃE
 PAI
 FAMILIAR
 AMIGO (A)

Mãe, Pai ou familiar de uma criança com Transtorno do Espectro Autista (TEA)? *

MÃE
 PAI
 FAMILIAR
 AMIGO (A)

As respostas obtidas aqui podem ser utilizadas para desenvolvimento do trabalho em questão? *

SIM
 NÃO