

Inclusão Produtiva de Pessoas com Autismo: o Caso da Auticon¹

Cláudio Bezerra Leopoldino, José Carlos Lázaro da Silva Filho
e Katrin Maria Nissel

Resumo

A presente pesquisa trata dos processos de inclusão de autistas em uma empresa europeia de consultoria em TI e Compliance, Auticon, cujos consultores são todos pessoas com autismo. A coleta de dados foi feita através de contato pessoal com o responsável da unidade de Berlin, análise documental e bibliográfica, buscando-se informações fidedignas por triangulação. Constatou-se que a Auticon é autossustentada em termos financeiros e apresentou forte expansão, indicadores positivos de seu modelo de negócios. A empresa obteve diversos prêmios que destacam a inovatividade e o impacto social da contratação de consultores com autismo em uma área competitiva. Adicionalmente, recebeu grande atenção da mídia, redundando em ganho na construção da imagem corporativa e aumento do número de empresas contratantes. Concluiu-se que o fato da firma implementar os processos de inclusão de autistas de forma integrada, sem intermediários, selecionando mão de obra mais capacitada e aproveitando os diferenciais associados ao autismo tenha sido determinante para o sucesso da organização.

Palavras-chave

Transtorno do Espectro do Autismo. Inclusão no Trabalho. Inovação Social. Auticon.

Abstract

This research addresses the inclusion processes of autistic people in the European IT and Compliance consulting company Auticon, whose consultants are all autistic people. Data collection was done through personal contact with the head of the Berlin unit, documentary and bibliographic analysis, looking for reliable information by triangulation. Auticon is financially self-sustained and it shows strong expansion, positive indicators of its business model. The company has been awarded several times for its innovation and social impact of hiring consultants with autism in a competitive area. Additionally, it has attracted great media attention, resulting in gains in building corporate

image and increasing the number of companies hired. It was concluded that the fact that the company implements the processes of inclusion of autistic people in an integrated way, without intermediaries, using more skilled labor and taking advantage of the differentials associated with autism, was decisive for the success of the organization.

Keywords Autism Spectrum Disorder. Work Inclusion. Social Innovation. Auticon.

INTRODUÇÃO

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é dificultada não apenas pelas limitações apresentadas pelos indivíduos, mas também por diversas restrições de ordem estrutural e cultural que diminuem as oportunidades oferecidas. A persistência de obstáculos ao longo dos anos mostra que, em parte da sociedade, prevalece a ideia de que as pessoas com deficiência podem ser consumidoras, mas não produtoras de bens e serviços. No caso das pessoas com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA), a literatura revela diversos obstáculos recorrentes (ORSMOND *et al.*, 2013; RASGA; VICENTE, 2017; SCOTT *et al.*, 2017), colocando-se, muitas vezes, a abordagem de suas potencialidades em segundo plano. Com base no estudo do caso Auticon, o presente artigo pretende demonstrar como a empresa alemã se beneficia ao empregar pessoas com TEA, apoiando o desenvolvimento das suas capacidades e atuando como intermediária em uma rede de empregabilidade.

Pessoas com autismo apresentam dificuldades na socialização, comunicação e na área comportamental, podendo ocorrer em diferentes graus de intensidade (ZANON; BACKES; BOSA, 2014), afetando ainda o processamento sensorial (POSAR; VISCONTI, 2018). Trata-se de uma condição que se prolongará por toda a vida das pessoas com TEA, de natureza genética e ambiental (BAI *et al.*, 2019), frequentemente associada à discriminação e a preconceitos (JOHN; KNOTT; HARVEY, 2018; MINATEL; MATSUKURA, 2015). Antes mesmo de entrar na vida adulta, pessoas com autismo correm riscos de falta de terapias adequadas e de obstáculos no acesso ao sistema educacional, além de sofrerem abalos na qualidade de vida familiar (DIVAN *et al.*, 2012; GOMES *et al.*, 2015; KARST; VAN HECKE, 2012; NUNES; AZEVEDO; SCHMIDT, 2013). Ao atingir a idade e o grau de formação adequados ao trabalho, ainda que apresentem suficiente grau de funcionalidade e de qualificação, muitos autistas são excluídos do mercado laboral em virtude de restrições de diversas naturezas. A literatura relata questões como o preconceito de empregadores, discriminação por parte de colegas, falta de suporte, oferta de vagas de baixa qualidade e falta de incentivos governamentais como algumas das principais barreiras (LEOPOLDINO; COELHO, 2017; ORSMOND *et al.*, 2013; PARR; HUNTER, 2014). Como resultado de um cenário adverso, constata-se a baixa empregabilidade das pessoas com TEA (HEDLEY *et al.*, 2017; LORENZ *et al.*, 2016; MAVRANEZOULI *et al.*, 2014; SEAMAN; CANNELLA-MALONE, 2016).

Contrapondo-se aos problemas encontrados, empreendimentos comunitários, governamentais, filantrópicos e empresariais têm oferecido vagas a autistas, permitindo a aplicação de conhecimentos e a exploração de seus talentos para fins produtivos (HAGNER; COONEY, 2005; LORENZ *et al.*, 2016; MAVRANEZOULI *et al.*, 2014; RASGA; VICENTE, 2017). Considera-se que o estudo dos processos envolvidos, dos problemas enfrentados e benefícios obtidos através do trabalho de pessoas com autismo consiste em relevante lacuna de pesquisa, uma vez que há poucos relatos sobre esta temática (GOMES; SCATOLIN, 2020; LEOPOLDINO, 2015). Evidencia-se, por fim, que o desejo de trabalhar é constatado em muitas pessoas com TEA, fazendo parte importante de suas aspirações pessoais (KIRBY *et al.*, 2019).

Com base neste quadro geral, o presente artigo tem como objetivo analisar o processo de inclusão de autistas em uma empresa europeia de TI, a Auticon, cujos consultores de tecnologia da informação e compliance são todos pessoas com TEA (AUTICON, 2018; KREUTZER; NIENDORF, 2017). A atuação da empresa reflete alinhamento com a mudança de paradigmas na teoria da gestão da diversidade (CHARTA DER VIELFALT, 2018; DAVIDSON, 2011), a qual transita do paradigma da anti-discriminação para o do reconhecimento, da descoberta e da utilização dos potenciais individuais.

A esta seção, segue-se o referencial teórico sobre as motivações, processos e benefícios associados à inserção de autistas no trabalho. Em seguida, é detalhada a metodologia, e seguem-se as seções de análise de resultados e as conclusões da pesquisa.

INCLUSÃO NO TRABALHO DE PESSOAS COM AUTISMO

A ênfase nas limitações causadas pelo autismo tem atuado como grande obstáculo ao seu acesso a posições dignas de trabalho. Autistas apresentam restrições de comunicação, socialização e comportamentos repetitivos, além de problemas sensoriais tais como alterações na sensibilidade a sons e no tato (BONTEMPO, 2009; ZANON; BACKES; BOSA, 2014). Ainda que adequadamente acompanhados e que tenham as melhores terapias disponíveis no momento, dependendo da severidade das manifestações do transtorno, parte dos indivíduos afetados pode nunca se tornar apta ao trabalho. No entanto, também são conhecidos relatos de inclusão bem sucedida, com a auferição de diversos ganhos, muitos deles oriundos da diferente forma de pensar e agir associada ao autismo (WEHMAN *et al.*, 2013; WEHMAN *et al.*, 2014; RAST; ROUX; SHATTUCK, 2019).

Diversos autores destacam traços de forma de agir e de pensar dos autistas que podem ser positivos no ambiente de trabalho: ser amigáveis à rotina e ao cumprimento de regras; apresentar menor taxa de atrasos e demoras nas pausas do trabalho; perder menos tempo em conversas com colegas de trabalho; poder apresentar excelente memória para detalhes; preferir ambientes visualmente organizados; gostar de completar tarefas; pensar de forma diferente e poder ainda apresentar habilidades e conhecimento aprofundados em áreas específicas (AUSTIN; SONNE, 2014; BURKE *et al.*, 2010; HURLBUTT; CHALMERS, 2004; SCOTT *et al.*, 2018; SCHALL; WEHMAN; MCDONOUGH, 2012). Os

comportamentos e atitudes positivos relacionados ao autismo não são idênticos em todos os indivíduos, mas se apresentam como forma de contribuir significativamente no ambiente laboral.

Ganhos de diversas naturezas podem ser obtidos com a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho, refletindo-se em resultados positivos que contemplam suas famílias, as organizações empregadoras e o governo (BUESCHER *et al.*, 2014; HEDLEY *et al.*, 2017; HENDRICKS, 2010; SCOTT *et al.*, 2017). O primeiro beneficiário da inclusão laboral deve ser o próprio trabalhador, e várias pesquisas identificaram ganhos diversos para os autistas em seus empregos: ganho de autonomia; melhoria da performance cognitiva; maior qualidade de vida do indivíduo e da família e melhor situação financeira (GARCÍA-VILLAMISAR; WEHMAN; NAVARRO, 2002; HEDLEY *et al.*, 2017; HENDRICKS, 2010; KIRBY *et al.*, 2019). No caso das empresas ofertantes dos postos de trabalho, destacam-se entre os motivadores da contratação de autistas: o ganho potencial em marketing, o acesso a incentivos governamentais, a possibilidade de cumprir requisitos legais, tais como cotas para deficientes e a utilização do potencial de autistas para atividades específicas, além da melhoria dos processos da comunicação, tanto interna quanto com os clientes (HAGNER; COONEY, 2005; SCOTT *et al.*, 2017; AUSTIN; PISANO, 2017; ROSQVIST; KEISU, 2012). O Quadro 1 sumariza os principais benefícios identificados.

Os governos também se beneficiam quando pessoas com TEA conseguem inserção no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, considera-se que cada vaga ocupada reduz a necessidade de gastos com assistência social para as pessoas com autismo e suas famílias e, adicionalmente, aumenta-se a produtividade da economia pela inclusão de trabalhadores produtivos (BUESCHER *et al.*, 2014; KNAPP; ROMEO; BEECHAM, 2009; MAVRANEZOULI *et al.*, 2014; GANZ, 2007; RAST; ROUX; SHATTUCK, 2019). Complementarmente, os governos podem auferir ganhos similares aos obtidos pelas empresas empregadoras de pessoas com TEA: melhoria de imagem, acesso a incentivos financeiros, o cumprimento de acordos e convenções internacionais e a utilização do potencial das pessoas com autismo para funções específicas.

Quadro 1 – Benefícios da atuação de autistas no mercado de trabalho

Beneficiário	Oportunidades
Trabalhadores com TEA	Ganho de autonomia Melhoria da performance cognitiva Maior qualidade de vida do indivíduo e da família Melhor situação financeira
Empresas	Ganho potencial em marketing Acesso a incentivos governamentais Possibilidade de cumprir requisitos legais, como cotas para deficientes Utilização do potencial de autistas para atividades específicas Melhoria de processos de comunicação (transparência, linguagem simples e facilmente compreensível)

Beneficiário	Oportunidades
Governos	Potencial para reduzir a necessidade de gastos com assistência social para as pessoas com TEA e suas famílias Possibilidade de amenizar a perda de produtividade oriunda da exclusão de potenciais trabalhadores Ganhos similares aos obtidos pelas empresas: melhoria de imagem, acesso a incentivos, cumprimento de acordos e convenções internacionais e a utilização do potencial das pessoas com autismo para funções específicas

Fonte: Adaptado de Leopoldino e Coelho, 2017, com aprimoramentos

Considerando-se os retornos positivos para as pessoas com autismo, para empresas e governos, pode-se assumir que a sociedade como um todo seja beneficiada pela inclusão no trabalho destes indivíduos, através da sua participação e da valorização das suas particularidades. No entanto, nem sempre as condições oferecidas pelo mercado são favoráveis a que isso ocorra (GOMES; SCATOLIN, 2020; SCOTT *et al.*, 2018).

A literatura sobre autismo no trabalho aponta duas grandes categorias de opções de colocação profissional para pessoas com autismo: trabalho competitivo e não competitivo (WEHMAN *et al.*, 2013; WEHMAN *et al.*, 2014). Enquanto no primeiro, os profissionais autistas concorrem em eficiência e qualidade com os trabalhadores típicos, na segunda opção, o nível de exigência é flexibilizado e compensado em virtude de outros benefícios oriundos da inclusão.

Ainda que estejam preparadas para a atuação profissional competitiva, as pessoas com autismo não têm encontrado acesso adequado ao trabalho. Constatam-se baixas taxas de emprego mesmo para autistas com capacidade e formação compatíveis com o mercado (MCLAREN *et al.*, 2017; HEDLEY *et al.*, 2017; TAYLOR; HENNINGER; MAILICK, 2015). O desemprego de autistas de alto nível de funcionamento atinge valores entre 50% a 75% na investigação de Smith e outros (2015). Por sua vez, a pesquisa de Shattuck e outros (2012) encontrou que mais de 50% de jovens com ensino médio concluído a dois anos não se envolveram em atividades laborais ou educacionais.

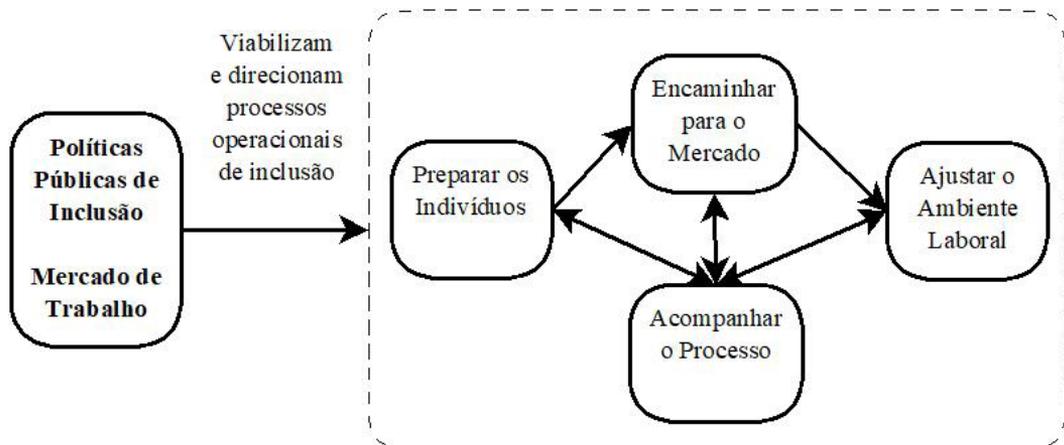
A literatura relata dificuldades recorrentes, tais como: preconceito, o que impede a contratação de autistas; menor quantidade de horas trabalhadas; menor remuneração; falta de suporte no trabalho; e oferta de vagas abaixo da capacidade e expectativas dos trabalhadores (MCLAREN *et al.*, 2017; SEAMAN; CANNELLA-MALONE, 2016). Tais ocorrências criam um mercado de trabalho restrito em que as pessoas com autismo apresentam dificuldades em obter uma vaga e, quando a obtêm, enfrentam obstáculos para mantê-las (HEDLEY *et al.*, 2017; SEAMAN; CANNELLA-MALONE, 2016; SMITH *et al.*, 2015; TAYLOR; HENNINGER; MAILICK, 2015). A presença de facilitadores pode aumentar os resultados. Suporte organizacional, conselhos de colegas, apoio da liderança, ajustes ambientais e a presença de consultores estão entre os fatores que fomentam o sucesso no trabalho (HEDLEY *et al.*, 2017). Treinamentos vocacionais específicos, pré-emprego e intervenções para a retenção de empregos estão entre as formas de se aumentar a eficiência da inclusão (BURGESS; CIMERA, 2014; RAST; ROUX; SHATTUCK, 2019;

SEAMAN; CANNELLA-MALONE, 2016; SMITH *et al.*, 2015). Projetos, programas e modelos de inclusão no trabalho como o IPS, *Individual Placement and Support*, buscam facilitar o acesso a empregos competitivos (MCLAREN *et al.*, 2017; WEHMAN *et al.*, 2013).

O PROCESSO DE INCLUSÃO

O estudo dos processos de inclusão oferece uma perspectiva de avanços na eficiência com que se consegue realizar intervenções no sentido de inserir pessoas com TEA no mercado laboral. A interação destes processos envolveria diversos atores como empregadores, governo e os trabalhadores em potencial. Leopoldino e Coelho (2017) identificaram quatro processos relacionados à inclusão de pessoas com TEA no trabalho, conforme pode ser visualizado na Figura 1: Preparar os Indivíduos; Encaminhar para o Mercado; Ajustar o Ambiente Laboral e Acompanhar o Processo.

Figura 1 – Processo de inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho



Fonte: Leopoldino e Coelho, 2017, com ajustes

O processo de preparação dos indivíduos trata não apenas do ensino curricular formal, mas de habilidades vocacionais, voltadas para o cotidiano do trabalho. Aspectos comportamentais como a postura em entrevistas de emprego podem ser abordados, aumentando a segurança e o desempenho do trabalhador autista (MINATEL; MATSUKURA, 2015; GRACIOLI; BIANCHI, 2014; RAST; ROUX; SHATTUCK, 2019; SEAMAN; CANNELLA-MALONE, 2016). Salienta-se que o processo de formação é contínuo, podendo ser necessário, portanto, retornar à preparação para o trabalho, dependendo do *feedback* do mercado ou de oportunidades que surjam durante a carreira. A saída de um emprego ou uma mudança de trabalho são eventos importantes e podem ser necessárias intervenções como reabilitação vocacional (RAST; ROUX; SHATTUCK, 2019).

O encaminhamento para o trabalho consiste em atividade decisiva para a adequação entre o trabalhador e suas funções profissionais, identificando afinidades entre quem procura e

quem oferece vagas de emprego. Deve-se conciliar ao máximo a capacidade dos indivíduos, suas necessidades e anseios com as ofertas e condições de trabalho existentes no mercado para melhores resultados (LEOPOLDINO; COELHO, 2017). O direcionamento do profissional autista para determinado ente empregador pode ser feito por entidade social, governamental ou até por entidades controladas pelos potenciais contratantes.

O ajuste do ambiente laboral é importante para que a inclusão de autistas no trabalho seja mais efetiva (SCOTT *et al.*, 2018). Realiza-se, neste caso, não só a adequação do espaço físico, mas também a reorganização da forma como serão feitas as atividades e a orientação de colegas de trabalho quando necessário. A presença de suporte da chefia imediata, a especificação de papéis e responsabilidades e recursos, como a presença de um *coach*, podem ajudar neste processo de ajuste (HEDLEY *et al.*, 2017; PARR; HUNTER, 2014; RANDO; HUBER; OSWALD, 2016).

O acompanhamento do processo é importante para identificar precocemente quaisquer problemas no desempenho do trabalhador autista ou na sua integração dentro da entidade empregadora, preservando o ajustamento indivíduo-trabalho-ambiente (SCOTT *et al.*, 2018). Ao identificar não conformidades nos demais processos, ou insatisfação de uma das partes envolvidas, pode-se optar por diversas estratégias de intervenção. O pleno funcionamento destes processos e sua integração harmônica e sinérgica proporcionariam maior probabilidade de inclusão e uma solução mais rápida de problemas (LEOPOLDINO; COELHO, 2017). Da mesma forma, as descontinuidades e a ineficiência nos processos de inclusão apresentam potencial para inviabilizar a sua concretização.

METODOLOGIA

A presente pesquisa consiste em estudo de caso sobre empresa de Tecnologia da Informação e *Compliance* que utiliza como mão de obra pessoas com autismo. Pode ser caracterizada como descritiva e exploratória, uma vez que aborda tema sobre o qual pouco se sabe (MARCONI; LAKATOS, 2010; POLAK; DINIZ, 2011). Sua natureza é essencialmente qualitativa.

O processo de aproximação do caso específico deu-se pela participação de um dos co-autores no júri de um prêmio de diversidade, do qual a AUTICON participou em 2016, o *Diversity Preis Bremen*. O processo de submissão da empresa ao prêmio gerou não só um texto explicativo sobre as ações da empresa, como oportunidade para uma entrevista com o representante institucional em Bremen, o qual autorizou o uso de sua fala e do texto de submissão, desde que preservada sua identidade. Além dos dados da entrevista, partiu-se para uma análise documental englobando artigos da imprensa, reportagens e informações dos sites das filiais da Auticon, e bibliográfica sobre a empresa, além de artigos acadêmicos que analisavam aspectos inovativos e sociais da firma investigada (AUTICON 2018; 2019; 2020). Em 2019, foi tentado o contato com a empresa e, após uma abertura para vista e novas entrevistas, houve uma sequência infortúnios que impossibilitaram o contato com os seus consultores, o que fez com que o escopo de investigação de campo

fosse mais restrito, concentrando-se, principalmente, nas falas da entrevista, conversas informais posteriores (SPINK, 2008) com um dos co-autores. Os conteúdos obtidos (AUTICON 2018; 2019; 2020) deixaram bastante explícitas as principais práticas vigentes na organização. A triangulação de dados coletados forneceu não apenas uma base validativa suficiente, além de melhor entendimento sobre o funcionamento da empresa (ABDALLA *et al.* 2018; SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013; OLSEN, 2004), visto que os dados se apresentaram consistentes entre si para a sistematização das atividades da empresa e para a explicitação dos processos relacionados à inclusão de seus consultores com autismo no ambiente de trabalho. Em seguida, os processos identificados foram comparados aos definidos por Leopoldino e Coelho (2017), em busca de similaridades e divergências.

A EMPRESA AUTICON

A empresa Auticon surgiu no ano de 2011, na Alemanha, recebendo subsídios e apoio comercial, ainda em 2011 e 2012, do *Social Impact Lab*, um *hub* social de empresas financiado pela SAP (AUTICON, 2018; 2019; LORENZ; REZNIK; HEINITZ, 2017). Atuando nas áreas de Tecnologia da Informação e *Compliance*, a empresa destacou-se apresentando como diferencial a oferta de serviços de consultoria e desenvolvimento em que os especialistas eram pessoas do Transtorno do Espectro do Autismo (AUTICON, 2019). Atualmente, cerca de dois terços dos profissionais da Auticon são autistas, mas, quando se trata dos consultores, a taxa é de 100% dos profissionais com TEA (LORENZ; REZNIK; HEINITZ, 2017).

Modelo de Negócios

O modelo de negócios da empresa pode ser compreendido como a prestação de serviços de consultoria nas empresas clientes, prestados por pessoas com autismo, associados à Tecnologia da Informação. O grande diferencial que recebe destaque no marketing no site corporativo da empresa é o trabalho de seus consultores, voltado para áreas em que se exige habilidades tecnológicas e de raciocínio. O autismo, nestes profissionais, é evidenciado em seus aspectos positivos, algo que já foi observado em outras empresas de inovação (LORENZ *et al.*, 2016). Considera-se que, no caso da forma investigada, os beneficiários do aspecto social do empreendimento são os empregados autistas, os quais colaboram ativamente na geração de valor (KREUTZER; NIENDORF, 2017). Trata-se de empresa de mercado que oferece posições de trabalho competitivo para pessoas com TEA (WEHMAN *et al.*, 2013; WEHMAN *et al.*, 2014).

Para os clientes, a empresa oferece o trabalho de consultoria, salientando que, com equipes envolvendo autistas e pessoas típicas, abrem-se novas perspectivas e possibilidades de aumento nos resultados do trabalho, corroborando ideias que associam neurodiversidade e desempenho (LORENZ; REZNIK; HEINITZ, 2017). Os principais serviços oferecidos através dos consultores compreendem: testes e gerenciamento de qualidade de *software*; transformação e migração de sistemas; inteligência de dados e negócios; análise de segurança e web profunda; e avaliação de *compliance* e de relatórios.

A empresa destaca como pontos fortes de seus colaboradores aspectos como atenção a detalhes, maneira sistemática de trabalhar, análise fundamentada na lógica, reconhecimento de padrões, detecção de erros e concentração sustentável para atividades rotineiras (AUTICON, 2018). A habilidade de descobrir padrões em grandes quantidades de dados, com menor esforço e sem preconceitos torna os consultores autistas solucionadores de problemas inovadores, segundo a organização investigada (AUTICON, 2018). A divulgação oficial da empresa ainda destaca a dificuldade das empresas em obter bons quadros na área técnica, o que poderia ser suprido com os consultores da Auticon.

A Auticon oferece a seus consultores um ambiente amigável a pessoas com autismo, e o suporte de *coaches profissionais*, os quais atuam no sentido de harmonizar a relação do consultor com seus companheiros de equipe na organização cliente, e promover maior harmonia e desempenho (AUTICON, 2018). Segundo o Perfil da Empresa de 2019 (AUTICON, 2019), a empresa, fundada em 2011 na Alemanha, possui 290 empregados em todas suas sedes na Europa, EUA, Canadá e Austrália. Destes, 210 estavam no espectro do autismo.

Processos Internos

Os principais processos identificados na Auticon concernentes à inclusão no trabalho dos consultores com autismo compreendem a Seleção dos Consultores, a Alocação do Consultor para Contratante, o Acompanhamento do Trabalho dos Consultores e o Treinamento dos Profissionais. O Quadro 2 resume e apresenta os macroprocessos relativos à inclusão de autistas no trabalho na Auticon.

Quadro 2 - Principais processos internos da empresa

Seleção dos Consultores	Alocação do Consultor para Contratante
<ul style="list-style-type: none"> - Submissão de documentos do candidato; - Entrevista informal; - Avaliação de habilidades técnicas; - Participação em workshops preparatórios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Integrada com o processo seletivo. Assim que o consultor completa a seleção, é identificado projeto adequado e o mesmo é alocado à empresa cliente; - Leva em conta as habilidades do consultor e suas necessidades no que tange ao ambiente de trabalho.

Acompanhamento do Trabalho dos Consultores	Treinamento
Seleção dos Consultores	Alocação do Consultor para Contratante
<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolvido remotamente por coaches profissionais e pelos gestores de projeto da empresa contratante; - Quando necessário, é feito acompanhamento presencial; - Os coaches são selecionados e treinados para lidar com consultores autistas e membros das equipes dos clientes com os quais trabalharão, harmonizando o trabalho; - Os gestores de projeto prestam suporte nas questões técnicas relativas ao trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> - Profissionais recrutados já possuem conhecimentos e habilidade técnica, dispensando formação profissional; - A ação dos coaches reforça comportamentos positivos e desestimula atitudes indesejáveis, quando necessário; - Treinamentos em períodos entre projetos.

Fonte: Elaboração dos autores (baseado nas Entrevistas, conversas informais e dados secundários)

A empresa seleciona no mercado os profissionais de forma criteriosa, e a taxa de rejeição de currículos de consultores é de cerca de 90% (AUTICON, 2018). Tanto os consultores como os *coaches* são contratados da empresa, ainda que desempenhem suas funções na sede dos clientes, e ambos os tipos de profissionais podem ser pessoas com TEA. A maioria dos consultores trabalha entre 30 e 40 horas semanais, dependendo das condições aceitas pelo trabalhador, algo incomum para pessoas com autismo, as quais geralmente trabalham menos horas que os demais profissionais (BURGESS; CIMERA, 2011).

O processo de seleção de profissionais busca pessoas com habilidades técnicas e grau de desenvolvimento compatível com as atividades profissionais. Após a candidatura ao cargo de consultor, a seleção é feita através de entrevista informal, de avaliação de habilidades técnicas e, por fim, de participação em *workshops* preparatórios para a atuação nas empresas contratantes. A busca pelos profissionais mais adequados é constante e, a qualquer momento, um candidato pode iniciar o processo, enviando os documentos solicitados no *site* da empresa.

Os *workshops* preparatórios ocorrem em três fases, após a avaliação de habilidades técnicas. Na primeira, de duas semanas, são trabalhados aspectos de interação social. Na segunda etapa, a qual pode demorar até seis semanas, são reforçados os fundamentos técnicos sem enfatizar um cliente específico. Esta segunda etapa pode ser dispensada, dependendo do nível técnico do consultor. A terceira etapa de preparação direciona o conhecimento do consultor para atender às necessidades específicas do contratante da consultoria. Envolve tecnologias específicas utilizadas no cliente e tem duração variável de acordo com a necessidade. No perfil da empresa, é destacado que a empresa oferece uma carreira, muito mais que um trabalho (*job*) (AUTICON 2019).

Cada novo funcionário é alocado a determinado projeto de contratante da empresa. Esta designação é feita com base no processo seletivo e utiliza dados nele coletados. Assim que o consultor completa a seleção, é identificado projeto adequado às características e

conhecimentos do indivíduo e o mesmo é alocado à empresa cliente. Para consultores veteranos, o histórico e o currículo permitem a realocação em outros projetos que estejam disponíveis. A alocação dos consultores explicitamente leva em conta as habilidades do consultor e suas necessidades no que tange ao ambiente de trabalho (AUTICON, 2020).

O acompanhamento do trabalho dos consultores é feito através de *coaching*, de forma remota. Quando necessário, é feito acompanhamento presencial, mas, em geral, apenas os consultores da Auticon frequentam as dependências das empresas clientes. Os *coaches* são selecionados e treinados para lidar com consultores autistas e membros das equipes dos clientes com os quais trabalharão, harmonizando o trabalho. O gestor de projeto da empresa contratante presta suporte nas questões técnicas relativas ao trabalho, auxiliando o processo de acompanhamento.

As ações de treinamento realizadas na Auticon são voltadas ao pleno uso das capacidades dos consultores no ambiente de trabalho. Em virtude do processo seletivo ser rigoroso, os profissionais recrutados já possuem conhecimentos e habilidade técnica adequados, dispensando, em diversos casos, formação profissional adicional e já podendo atuar nos projetos da empresa. A ação dos *coaches* reforça comportamentos positivos e desestimula atitudes indesejáveis, quando necessário, atuando como processo de acompanhamento, mas também como formação continuada. Nos períodos entre projetos, os consultores recebem treinamentos, quando não estão de férias (AUTICON, 2020).

Resultados Obtidos e Processos de Inclusão

Em seu Relatório de Impacto Global de 2020 (AUTICON 2020), a empresa publicou uma pesquisa interna com seus consultores autistas sobre a mudança em suas vidas. Nas respostas, tem-se que 70% melhoraram sua confiança em si mesmo, 74 % perceberam melhora no seu bem-estar, 64% perceberam melhora na sua autonomia pessoal (AUTICON 2020).

A Auticon é autossustentada em termos financeiros. Este fato, aliado à sua política de expansão, compreende indicadores de que seu modelo de negócio é exitoso (AUTICON, 2020; KREUTZER; NIENDORF, 2017). O crescimento da empresa pode ser observado pela criação de filiais em diversas cidades na Alemanha, chegando à Inglaterra, França e Suíça.

Outro indicador de sucesso são os diversos prêmios obtidos, os quais destacam a inovatividade e o impacto social da contratação de consultores com autismo em uma área competitiva. Podem ser citados como premiações relevantes: “*Deutscher Gründerpreis – Honorary Award*”, “*KfW Award Gründerchampion*”, “*IQ Prize Mensa Germany – MinD e.V.*” e “*IT-INNOVATION Award 2014*”. O último grande prêmio recebido é de 2019, o “*Milestones Visionary Employer*”, o qual honrou a presidente da empresa como empregadora visionária. A atuação da empresa também chamou a atenção da imprensa, levando a artigos favoráveis em diversos jornais como The Economist, The Guardian, BBC News e Financial Times.

O fato de receber tantas indicações a prêmios e atenção na mídia colaborou para aumentar

o número de clientes e para o fortalecimento da marca. A Auticon conseguiu diversificar seu rol de contratantes, abrangendo empresas de médio e grande porte de diversos ramos de atuação, tais como Postbank, Siemens, Allianz, Telekom Innovation Laboratories, UniCredit, Henkel e o jornal Der Spiegel. Em poucos anos, a empresa conseguiu um espaço significativo no mercado, conquistado essencialmente pelo seu diferencial que é a mão de obra de pessoas com autismo.

O sucesso empresarial e de inclusão da Auticon seria derivado de que fatores? Uma possível explicação seria o fato da firma implementar de forma intuitiva e integrada os processos de inclusão de autistas descritos por Leopoldino e Coelho (2017). Deste modo, a empresa conseguiu atuar sem intermediários, selecionando mão de obra mais capacitada e aproveitando os diferenciais associados ao autismo de forma mais eficiente. A empresa criou uma rede de firmas contratantes, e a gerencia com eficiência. Controla o trabalho dos colaboradores com a ajuda dos *coaches*, gerentes de projeto, e da tecnologia da informação. O Quadro 3 apresenta a relação entre os processos da Auticon e os processos de inclusão identificados por Leopoldino e Coelho (2017).

O processo de preparação dos indivíduos não demandou esforço da Auticon, uma vez que os consultores recrutados pela empresa vêm com formação prévia, proporcionada pela família e pela sociedade. A ação dos *coaches* no sentido de reforçar comportamentos positivos e desestimular atitudes indesejáveis e os treinamentos em períodos entre projetos mantém o grupo de consultores atualizado em seus conhecimentos ao longo do tempo, corroborando a literatura sobre este tipo de suporte (LORENZ et al., 2016). Ao mesmo tempo, os colaboradores são encorajados na sua autonomia, reduzindo a dependência negativa do *job coach* (SEAMAN; CANNELLA-MALONE, 2016).

A atividade de encaminhar para o mercado é feita pela empresa, diecionando consultores para contratantes compatíveis com suas necessidades e capacidades, e fazendo a realocação ao término dos projetos. O ajuste do ambiente laboral é feito pelas empresas contratantes dos consultores, seguindo orientações dos *coaches da Auticon*. Desta forma, facilita-se a inclusão e o maior desempenho profissional dos consultores (SCOTT et al., 2018).

Quadro 3 - Processos da Auticon x Processos de Inclusão de Leopoldino e Coelho (2017)

Processos da Auticon	Indícios de ações destes processos encontrados na pesquisa	Processos de Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho
Seleção dos Consultores	A seleção profissional de consultores na Auticon facilita seu encaminhamento para empresas demandantes das consultorias.	Encaminhar para o Mercado
Alocação do Consultor para Contratante	O encaminhamento para o mercado é feito a cada alocação de consultor a um projeto, repetindo-se enquanto for vantajoso para as partes envolvidas.	Encaminhar para o Mercado

Processos da Auticon	Indícios de ações destes processos encontrados na pesquisa	Processos de Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho
Acompanhamento do Trabalho dos Consultores	Este processo é feito pelas empresas contratantes dos consultores e orientado pelos coaches da Auticon	Ajustar o Ambiente Laboral
	Acompanhamento feito pelos coaches minimiza a necessidade do empregado sair do cliente. Problemas são percebidos e solucionados tempestivamente. Colaboração dos gerentes de projeto.	Acompanhar o Processo
Treinamento	A Auticon implementa os processos de treinamento parcialmente. Consultores já chegam na empresa com a formação proporcionada pela família e pela sociedade.	Preparar os Indivíduos

Fonte: Elaboração dos autores

O acompanhamento do processo é feito pelos *coaches* de forma remota, visando minimizar a necessidade do empregado sair do cliente, ou de fiscalização presencial e facilitando o ajustamento entre os indivíduos, suas tarefas no trabalho e o ambiente da organização (SCOTT *et al.*, 2018). Deste modo, problemas são percebidos e solucionados tempestivamente. A colaboração dos gerentes de projeto das empresas contratantes ajuda no monitoramento das atividades.

O sucesso na expansão da Auticon através de suas filiais mostra que este modelo pode ser replicado, aumentando as vagas disponíveis para pessoas com TEA. Ao mesmo tempo, não se pode esperar que seja uma bala de prata, resolvendo a questão da empregabilidade das pessoas com autismo. A restrição a apenas uma área de atuação, a consultoria de informática e *compliance*, e o alto percentual de rejeição nos processos seletivos da empresa indicam que mais alternativas com diferentes níveis de exigência e que abranjam outras áreas do conhecimento podem ser mais eficientes na inclusão de um maior número de trabalhadores autistas.

Recomenda-se, portanto o desenvolvimento de empreendimentos laborais abertos às pessoas com TEA, ampliando as áreas de atuação, a participação e o contingente de indivíduos empregados de modo mais abrangente. A mera replicação de modelos de sucesso deve ser questionada, pois pode levar ao capacitismo (*ableism*) desumanizante, no qual os indivíduos sofrem preconceito a respeito do que podem ou não realizar. O estudo a respeito dos processos que sustentam a inclusão de autistas no mercado de trabalho está em suas fases iniciais e espera-se que possa contribuir positivamente para a democratização do acesso ao emprego para estes indivíduos. A literatura aponta que as capacidades dos autistas podem ser efetivas em um amplo universo de contextos (SCOTT *et al.*, 2018) e novos caminhos podem e devem ser explorados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo da Auticon revelou uma empresa jovem, em processo de crescimento, mas com um processo de negócio bem definido e consistente. A contratação de pessoas com autismo como consultoras consiste em diferencial técnico e de mercado, uma vez que explora características positivas associadas às pessoas com TEA. Os principais benefícios obtidos pela empresa compreendem o ganho de imagem e a utilização de sua força de trabalho em atividades que gerem valor, resultado compatível com a literatura (LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

O processo de inclusão dos consultores utilizou-se amplamente do *coaching*, algo já conhecido como tecnologia de suporte ao trabalho de autistas. Excetuando-se o processo de preparação dos indivíduos, implementado apenas parcialmente, a Auticon, da sua maneira, adotou todos os processos de inclusão de autistas no mercado de trabalho descritos por Leopoldino e Coelho (2017). O fato de centralizar a execução dos processos eliminou a necessidade de entidades intermediárias, o que aparentemente deu maior eficiência e potencializou o crescimento da empresa. Pode-se caracterizar a abordagem de inclusão adotada como bem sucedida mas, ao mesmo tempo, salienta-se que mais alternativas de processos inclusivos mais abertos devem ser oferecidas para maior difusão do acesso ao trabalho entre as pessoas com autismo.

As principais limitações do estudo decorrem do pouco tempo de funcionamento da empresa investigada e da negação de maiores informações sobre os procedimentos internos para análise por parte da firma, o que restringe análises retrospectivas e maior aprofundamento. Outra questão não contemplada pelo escopo desta pesquisa, e que demandaria maior grau de acesso, é a análise da empresa através do ponto de vista dos consultores autistas.

Como sugestões para estudos futuros podem ser vislumbrados a pesquisa sobre os consultores e sua qualidade de vida, questões de gênero no trabalho envolvendo autistas e uma análise comparativa de outros empreendimentos que utilizem modelos de negócios alicerçados em profissionais com TEA. Acredita-se que a pesquisa sobre processos e práticas pode levar à padronização de boas práticas e ampliação de iniciativas que gerem empregos competitivos e não competitivos para as pessoas com autismo, outros transtornos do desenvolvimento ou deficiências diversas.

NOTA

1 Submetido à RIGS em set. 2019. Aceito para publicação em jul. 2020.

REFERÊNCIAS

Abdalla, M. M. *et al.* Quality in Qualitative Organizational Research: types of triangulation as a methodological alternative. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 19, n. 1, p. 66-98, 2018. doi:10.13058/raep.2018.v19n1.578.

AUSTIN, R. D.; PISANO, G. P. Neurodiversity as a competitive advantage. **Harvard Business Review**, v. 95, n. 3, p. 96-103, 2017.

AUSTIN, R.D.; SONNE, T. The Dandelion Principle: Redesigning work for the innovation economy. **MIT Sloan Management Review**, v. 55, n. 4, p. 67-72, 2014.

AUTICON. **Welcome to Auticon. 2018**. Disponível em: <<http://auticon.com/>>. Acesso em: 15 maio 2018.

AUTICON. **Another Perspective Company Profile**. 2019. Disponível em: <https://auticon.com/wp-content/uploads//2019/12/auticon-company-profile_final-2.pdf>. Acesso em: 15 maio de 2020

AUTICON. **Global Impact Report 2020**. Disponível em: <<https://auticon.com/auticons-2020-global-impact-report>>. Acesso em: 23 maio 2018.

BAI, D. *et al.* Association of genetic and environmental factors with autism in a 5-country cohort. **JAMA Psychiatry** (online), jul. 2019. doi:10.1001/jamapsychiatry. 2019.

BONTEMPO, T. **Sensory Processing Patterns in High-Ability Adults with Autism Spectrum Disorders in the Workplace**. Dissertação (Mestrado em Ciência da Reabilitação) – Queen' College, Kingston, Ontario, 2009.

BUESCHER, A. V. S. *et al.* Costs of autism spectrum disorders in the United Kingdom and the United States. **JAMA Pediatrics**, v. 168, n. 8, p. 721-728, 2014.

BURGESS, S.; CIMERA, R. E. Employment outcomes of transition-aged adults with autism spectrum disorders: A state of the states report. **American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities**, v. 119, n. 1, p. 64-83, 2014.

BURKE, R. V. *et al.* Evaluation of two instruction methods to increase employment options for young adults with autism spectrum disorders. **Research in Developmental Disabilities**, v. 31, n. 6, p. 1223-1233, 2010.

CHARTA DER VIELFALT. **Diversity Management**. Disponível em: <<http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-management.html>>. Acesso em: 23 jun. 2018.

DAVIDSON, M. N. **The End of Diversity As We Know It: Why Diversity Efforts Fail and How Leveraging Difference Can Succeed**. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, 2011.

DIVAN, G. *et al.* Challenges, coping strategies, and unmet needs of families with a child with autism spectrum disorder in Goa, India. **Autism Research**, v. 5, n. 3, p. 190-200, 2012.

GANZ, M. L. The lifetime distribution of the incremental societal costs of autism. **Archives of Pediatrics & Adolescent Medicine**, v. 161, n. 4, p. 343-349, 2007.

GARCÍA-VILLAMISAR, D.; WEHMAN, P.; NAVARRO, M. D. Changes in the quality of autistic people's life that work in supported and sheltered employment. A 5-year follow-

up study. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v. 17, n. 4, p. 309-312, 2002.

GOMES, P. *et al.* Autism in Brazil: a systematic review of family challenges and coping strategies. **Jornal de Pediatria**, v. 91, n. 2, p. 111-121, 2015.

GOMES, L. E. F.; SCATOLIN, H. G. Autismo e os desafios no mercado de trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, v. 9, p. 153-168, 2020.

GRACIOLI, M. M.; BIANCHI, R. C. Educação do autista no ensino regular: um desafio à prática pedagógica. **Nucleus**, v. 11, n. 2, p. 125-138, 2014.

HAGNER, D.; COONEY, B. F. "I do that for everybody": Supervising employees with autism. **Focus on Autism and other Developmental Disabilities**, v. 20, n. 2, p. 91-97, 2005.

HEDLEY, D. *et al.* Transition to work: perspectives from the autism spectrum. **Autism**, v. 22, n. 5, p. 528-541, 2017.

HENDRICKS, D. Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v. 32, n. 2, p. 125-134, 2010.

HURLBUTT, K.; CHALMERS, L. Employment and adults with Asperger syndrome. **Focus on Autism and other Developmental Disabilities**, v. 19, n. 4, p. 215-222, 2004.

JOHN, R. P. S.; KNOTT, F. J.; HARVEY, K. N. Myths about autism: An exploratory study using focus groups. **Autism**, v. 22, n. 7, p. 845-854, 2018.

KARST, J. S.; VAN HECKE, A. V. Parent and family impact of autism spectrum disorders: A review and proposed model for intervention evaluation. **Clinical Child and Family Psychology Review**, v. 15, n. 3, p. 247-277, 2012.

KIRBY, A. V. *et al.* "Who is going to pay for the Wi-Fi?" Exploring adulthood from the perspectives of autistic youth. **Autism in Adulthood**, v. 1, n. 1, p. 37-43, 2019.

KNAPP, M.; ROMEO, R.; BEECHAM, J. Economic cost of autism in the UK. **Autism**, v. 13, n. 3, p. 317-336, 2009.

KREUTZER, K.; NIENDORF, E. Social Business Models – A typology based on levels of integration. **Die Unternehmung**, v. 71, n. 2, p. 183-196, 2017.

LEOPOLDINO, C. B. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa para os brasileiros. **Gestão e Sociedade**, v. 9, n. 22, p. 853-868, 2015.

LEOPOLDINO, C. B.; COELHO, P. F. da C. O Processo de Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho. **Revista Economia & Gestão**, v. 17, n. 48, p. 141-156, 2017.

LORENZ, T. *et al.* Autism and overcoming job barriers: Comparing job-related barriers and possible solutions in and outside of autism-specific employment. **PloS one**, v. 11, n. 1, 2016.

LORENZ, T.; HEINITZ, K. Aspergers - different, not less: Occupational strengths and job interests of individuals with Asperger's syndrome. **PloS one**, v. 9, n. 6, 2014.

LORENZ, T.; REZNIK, N.; HEINITZ, K. A Different Point of View: The Neurodiversity Approach to Autism and Work. In: **Autism-Paradigms, Recent Research and Clinical Applications**. InTech, 2017.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. Fundamentos de Metodologia Científica. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAVRANEZOULI, I. *et al.* The cost-effectiveness of supported employment for adults with autism in the United Kingdom. **Autism**, v. 18, n. 8, p. 975-984, 2014.

MCLAREN, J. *et al.* Individual placement and support for people with autism spectrum disorders: A pilot program. **Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research**, v. 44, n. 3, p. 365-373, 2017.

MINATEL, M. M.; MATSUKURA, T. S. Familiares de crianças e adolescentes com autismo: percepções do contexto escolar. **Revista Educação Especial**, v. 28, n. 52, p. 429-442, 2015.

NUNES, D. R. de P.; AZEVEDO, M. Q. O.; SCHMIDT, C. Inclusão educacional de pessoas com Autismo no Brasil: uma revisão da literatura. **Revista Educação Especial**, v. 26, n. 47, p. 557-572, 2013.

OLSEN, W. Triangulation in social research: qualitative and quantitative methods can really be mixed. **Developments in Sociology**, v. 20, p. 103-118, 2004.

ORSMOND, G. I. *et al.* Social participation among young adults with an autism spectrum disorder. **Journal of Autism and Developmental Disorders**, v. 43, n. 11, p. 2710-2719, 2013.

PARR, A. D.; HUNTER, S. T. Enhancing work outcomes of employees with autism spectrum disorder through leadership: Leadership for employees with autism spectrum disorder. **Autism**, v. 18, n. 5, p. 545-554, 2014.

POLAK, Y. N. de S.; DINIZ, J. A. Conversando sobre Pesquisa. In: POLAK, Y. N. de S.; DINIZ, J. A.; SANTANA, J. R. (Org.). **Dialogando sobre Metodologia Científica**. Fortaleza: Edições UFC, 2011. p. 67-98.

RASGA, C.; VICENTE, A. M. O que acontece quando as crianças com autismo crescem? Um estudo exploratório. **Observações: Boletim Epidemiológico**, n. 5, p. 24-28, 2017.

RANDO, H.; HUBER, M. J.; OSWALD, G. R. An Academic Coaching Model Intervention for College Students on the Autism Spectrum. **Journal of Postsecondary Education and Disability**, v. 29, n. 3, p. 257-262, 2016.

RAST, J. E.; ROUX, A. M.; SHATTUCK, P. T. Use of vocational rehabilitation supports

for postsecondary education among transition-age youth on the autism spectrum. **Journal of Autism and Developmental Disorders**, n. 50, p. 2164–2173, 2019.

ROSQVIST, H. B.; KEISU, B. Adaptation or recognition of the autistic subject? Reimagining autistic work life: deconstructing the notion of “real jobs” in the Swedish autistic self-advocacy movement. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v. 37, n. 3, p. 203–212, 2012.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **METODOLOGIA DE PESQUISA**. 5. ED. PORTO ALEGRE: PENSO, 2013.

SCHALL, C.; WEHMAN, P.; MCDONOUGH, J. L. Transition from school to work for students with autism spectrum disorders: understanding the process and achieving better outcomes. **Pediatric Clinics**, v. 59, n. 1, p. 189–202, 2012.

SCOTT, M. *et al.* Employers’ perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia. **PloS one**, v. 12, n. 5, p. e0177607, 2017.

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

SPINK, Peter Kevin. O pesquisador conversador no cotidiano. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, p. 70–77, 2008.

SEAMAN, R. L.; CANNELLA-MALONE, H. I. Vocational skills interventions for adults with autism spectrum disorder: a review of the literature. **Journal of Developmental and Physical Disabilities**, v. 28, n. 3, p. 479–494, 2016.

SHATTUCK, P. T. *et al.* Postsecondary education and employment among youth with an autism spectrum disorder. **Pediatrics**, v. 129, n. 6, p. 1042–1049, 2012.

TAYLOR, J. L.; HENNINGER, N. A.; MAILICK, M. R. Longitudinal patterns of employment and postsecondary education for adults with autism and average-range IQ. **Autism**, v. 19, n. 7, p. 785–793, 2015.

WEHMAN, P. *et al.* Project SEARCH for youth with autism spectrum disorders: Increasing competitive employment on transition from high school. **Journal of Positive Behavior Interventions**, v. 15, n. 3, p. 144–155, 2013.

WEHMAN, P. H. *et al.* Competitive employment for youth with autism spectrum disorders: Early results from a randomized clinical trial. **Journal of Autism and Developmental Disorders**, v. 44, n. 3, p. 487–500, 2014.

ZANON, R. B.; BACKES, B.; BOSA, C. A. Identificação dos primeiros sintomas do autismo pelos pais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 30, n. 1, p. 25–33, 2014.

**Cláudio
Bezerra
Leopoldino**

Doutor em Administração pela Universidade Federal da Bahia. Professor Adjunto da Universidade Federal do Ceará - UFC. Coordena projeto de pesquisa voltado para a Gestão do Autismo (<http://claudiobbr.wixsite.com/pesquisa-autismo>).

**José Carlos
Lázaro da Silva
Filho**

Professor Associado da Universidade Federal do Ceará. Pós-Doutorado no Zentrum Technik und Gesellschaft (ZTG) da TU-Berlin. Doutor pela Technische Universität-Berlin (Alemanha), no Institut für Management in der Umweltplanung. Professor do PPGA-UFC – Programa da Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará.

**Katrin Maria
Nissel**

Mestre em Filologia Românica, Literatura e Cultura Lusófonas, Filosofia e Germanística. Professora de Comunicação Intercultural, Gestão da Diversidade, Cultura Brasileira e Europeia na Hochschule Bremen (Universidade de Ciências Aplicadas de Bremen), Alemanha.