

AUTISMO E MERCADO DE TRABALHO

JÉSSICA CRISTINA DA SILVA
MARYANA JULIA SILVA DE OLIVEIRA
ANA CAROLINA SENGGER-CO-ORIENTADORA
IRENE DA SILVA COELHO-ORIENTADORA

RESUMO

O autismo é caracterizado como transtorno de desenvolvimento. As pessoas com TEA apresentam dificuldades no seu desenvolvimento, interação social, comportamento e comunicação. Há uma crescente representatividade e uma luta pela inclusão para que essas pessoas possam ocupar espaços variados buscando sua independência. Considerando a inclusão do TEA no mercado de trabalho é um direito garantido por lei. Esse artigo é uma pesquisa baseada na inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho. O objetivo é investigar como anda o processo dessa representatividade e inclusão, as dificuldades e os desafios pessoais e como as empresas têm-se preparado para receber as pessoas com TEA. Através de pesquisa bibliográfica realizada em autores como Oduvaldo Vendrametto, Rose Kelly Coelho e C. Melicio que abordaram a questão. Ao examinamos os artigos e o livro, além de sites, reportagens de jornais, entrevistas e blogs. Concluimos que o mercado de trabalho tem tido uma melhora positiva envolvendo a inclusão das pessoas com autismo, há reconhecimento e respeito relacionado a suas habilidades e o trabalho que vem sendo realizado por eles.

Palavras-chave: Autismo; Mercado de Trabalho; Inclusão.

AUTISM AND THE LABOR MARKET

ABSTRACT

Autism is characterized as a developmental disorder. People with ASD have difficulties in their development, social interaction, behavior and communication. There is a growing representation and a struggle for inclusion so that these people can occupy different spaces seeking their independence. Considering the inclusion of TEA in the labor market is a right guaranteed by law. This article is a research based on the inclusion of people with ASD in the labor market. The objective is to investigate how the process of this representativeness and inclusion is going, the difficulties and personal challenges and how companies have been preparing to receive people with ASD. Through bibliographical research carried out in authors such as Oduvaldo Vendrametto, Rose Kelly Coelho and C. Melicio who addressed the issue. As we examined the articles and the book, as well as websites, newspaper reports, interviews and blogs. We conclude that the job market has had a positive improvement involving the inclusion of people with autism, there is recognition and respect related to their abilities and the work that has been carried out by them.

Keywords: Autism; Labor market; Inclusion.
Unisantia Humanitas p.102-117 vol.11 n.2 2022

1.INTRODUÇÃO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é caracterizado por prejuízos nas áreas de interação social, comunicação e comportamentos restritos e repetitivos. Essas características muitas vezes são pouco atraentes para um mercado de trabalho cada vez mais competitivo. No entanto, assim como esse público tem certa defasagem, eles possuem características que os tornam muito atrativos para determinadas áreas do mercado de trabalho, como organização, foco em atividades que gostem e a facilidade de manter uma rotina.

Considerando que a inclusão de adultos com TEA no mercado de trabalho é um direito garantido legalmente e que a inclusão escolar deve prepará-los para o mercado de trabalho para oferecer oportunidades de cidadania, este artigo tem como objetivo analisar os resultados acadêmicos sobre a inclusão de adultos com autismo no mercado de trabalho, buscam essa experiência de inclusão.

Realizamos uma revisão bibliográfica para verificar a existência de pesquisas sobre a inserção de pessoas autistas no mercado de trabalho, mas foram encontrados poucos resultados a respeito. Sendo assim, buscamos outras fontes de informação em sites, blogs, artigos de jornais e redes sociais.

O objetivo da pesquisa foi investigar como as dificuldades e os desafios que se colocam aos autistas para ingresso no mercado de trabalho e como as empresas têm-se preparado para receber as pessoas com TEA.

2.TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA: DEFINIÇÃO

O Transtorno do Espectro Autista é um conjunto de condições caracterizadas por algum grau de dificuldade no convívio social, na comunicação verbal e não verbal e interesses específicos por algumas atividades realizadas de forma repetitiva (OMS - Organização Mundial da Saúde).

O Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5) que foi oficialmente publicado em maio de 2013 pela Associação Psiquiátrica Americana (APA) é um guia padrão para que os profissionais da saúde usam para diagnosticar condições comportamentais e mentais, incluindo o autismo.

Essas novas modificações do DSM-5 trouxeram mudanças para os critérios utilizados para realização do diagnóstico de autismo, expandindo a identificação dos sintomas e focando em observações do desenvolvimento da interação social e comunicação das crianças (RISSATO, 2022, p.).

Com essa nova descrição, profissionais e familiares têm mais facilidade de compreensão dos sinais do TEA, o que ajuda na realização de diagnósticos e intervenções precoces.

Os critérios do DSM-5 para diagnosticar o autismo são divididos em A, B, C, D e E apontando alguns pontos específicos:

A) Déficits persistentes na comunicação e interação social em vários contextos como: Limitação na reciprocidade emocional e social, com dificuldade para compartilhar interesses e estabelecer uma conversa; Limitação nos comportamentos de comunicação não verbal usados para interação social, variando entre comunicação verbal e não verbal pouco integrada e com dificuldade no uso de gestos e expressões faciais; Limitações em iniciar, manter e entender relacionamentos, com variações na dificuldade de adaptação do comportamento para se ajustar nas situações sociais, compartilhar brincadeiras imaginárias e ausência de interesse por pares.

B) Padrões repetitivos e restritos de comportamento, atividades ou interesses, conforme manifestado por pelo menos dois dos seguintes itens, ou por histórico prévio: Movimentos motores, uso de objetos ou fala repetitiva e estereotipada (estereotipias, alinhar brinquedos, girar objetos, ecolalias); Insistência nas mesmas coisas, adesão inflexível a padrões e rotinas ritualizadas de comportamentos verbais ou não verbais (sofrimento extremo a pequenas mudanças, dificuldade com transições, necessidade de fazer as mesmas coisas todos os dias); Interesses altamente restritos ou fixos em intensidade, ou foco muito maiores do que os esperados (forte apego ou preocupação a objetos, interesse preservativo ou excessivo em assuntos específicos); Hiper ou Hiporreatividade a estímulos sensoriais ou interesses incomuns por aspectos sensoriais do ambiente (indiferença aparente a dor/temperaturas, reação contrária a texturas e sons específicos, fascinação visual por movimentos ou luzes).

C) Os sintomas devem estar presentes precocemente no período do desenvolvimento, porém eles podem não estar totalmente aparentes até que exista

uma demanda social para que essas habilidades sejam exercidas, ou podem ficar mascarados por possíveis estratégias de aprendizado ao longo da vida.

D) Esses sintomas causam prejuízos clínicos significativos no funcionamento social, profissional e pessoal ou em outras áreas importantes da pessoa.

E) Esses distúrbios não são bem explicados por deficiência cognitiva e intelectual ou pelo atraso global do desenvolvimento.

Estão presentes também os diferentes graus de gravidade, o TEA passa a ser dividido em 3 níveis: leve, moderado e severo.

Entretanto, as pessoas com TEA são caracterizadas pelos seus sintomas, comportamentos e déficits. Tais características destinam os indivíduos para os níveis de gravidade. Estudos mais avançados confirmam que o autismo é um transtorno quase totalmente genético. Um estudo publicado em 2019 pelo JAMA Psychiatry chegou à conclusão de que:

Com base em dados populacionais de 5 países, no que é do nosso conhecimento o maior estudo até o momento, a hereditariedade do TEA foi estimada em aproximadamente 80%, indicando que a variação na ocorrência do TEA na população se deve principalmente a influências genéticas hereditárias.

Essas características surgem precocemente na infância, continuam na adolescência e permanecem na vida adulta. Por gerar dificuldades para os indivíduos, é preciso avaliar quais são os direitos das pessoas com TEA e o que está sendo feito para facilitar a vida dessas pessoas no seu dia a dia.

3. TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA E MERCADO DE TRABALHO

Ao ouvirmos a palavra “autista” ou “autismo” é evidente que imaginamos logo uma criança com TEA, pois relativamente o autismo é frequentemente falado quando o indivíduo ainda está na sua fase infantil, pouco sabemos quando essas crianças crescem e tomam o rumo de sua vida adulta. Esse processo de transição levanta algumas questões curiosas.

Os autistas diagnosticados quando ainda são crianças concluem seus estudos? Chegam ao Ensino Médio? Alcançam os bancos das universidades e são inseridos no mercado de trabalho?

Pouco se discute a respeito desses argumentos. É ainda um tabu, e a falta de informação gera um preconceito que faz as pessoas pensarem que o autista não tem potencial e habilidades para tais funções e cargos.

Embora não haja tanto conhecimento sobre os direitos das pessoas com TEA, no Brasil, os indivíduos são reconhecidos como pessoas com deficiências, a Lei Berenice Piana é como é conhecida a Lei Nº 12.764, de 2012:

Art. 1º Esta Lei institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e estabelece diretrizes para sua consecução.

2º A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.

Art. 3º São direitos da pessoa com transtorno do espectro autista:

IV - o acesso:

- a) à educação e ao ensino profissionalizante;
- b) à moradia, inclusive à residência protegida;
- c) ao mercado de trabalho;
- d) à previdência social e à assistência social.

Essa lei abriu as portas para o reconhecimento do autismo dentro do rol das demais deficiências.

Com essa legislação, a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho deve ser discutida pela Lei de Cotas 8213/91 que faz a reserva de 2 a 5% dos postos de trabalho para pessoas com deficiência. Assim, as pessoas com TEA têm o direito de ingressar no mercado de trabalho.

3.1 Autista: dificuldades e desafios

O acesso ao mercado de trabalho é a base para que o indivíduo seja independente, autônomo e livre para realizar seus sonhos e alcançar seus objetivos pessoais.

Pessoas com transtorno do espectro do autismo (TEA) não são exceção. No entanto, encontrar um emprego pode ser um desafio para pessoas com autismo. Mesmo que atinjam seu potencial desde cedo, ainda existem muitas lacunas e

Unisantia Humanitas p.102-117 vol.11 n.2 2022

preconceitos de informação que podem prejudicar as chances de uma pessoa com autismo encontrar um emprego e se manter no mercado de trabalho. Problemas com a socialização, a comunicação e os comportamentos repetitivos dificultam bastante a inclusão dos autistas em um ambiente de trabalho.

De acordo com levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a estimativa é de que existam 70 milhões de pessoas com autismo no mundo, sendo que 2 milhões delas estão no Brasil. 85% dos adultos com autismo estão desempregados; 70% dos autistas sofrem com depressão e ansiedade. E o índice de suicídio entre autistas é 10 vezes maior do que no restante da população.

Por que pessoas cheias de potencial estão desempregadas? Por que a maioria das pessoas no espectro do autismo estão fora do mercado de trabalho?

Para Liliane Rocha, autora do livro Como ser um líder Inclusivo:

A única explicação é o fato de não se encaixarem em um padrão vigente e estereotipado de comportamento, o que faz com que, muitas vezes, sejam considerados "exóticos". O fato de se relacionarem e interagirem de forma diferente, de terem outro entendimento sobre contato físico, ou de demandarem uma certa rotina não são razões válidas para explicar a razão por que são excluídas do mercado de trabalho.

Evidências da literatura citam salários menores, dificuldades de encontrar trabalho em tempo integral e uma menor pluralidade de opções de emprego em comparação com outros profissionais. Aceitar um trabalho pouco qualificado, sem possibilidade de ascensão, é a única opção para muitos autistas, que seguem a trajetória de desigualdade no trabalho que leva ao afastamento (SILVA, 2013; e ROUX et al, 2013).

A falta de conhecimento impede que os potenciais empregadores vejam as vantagens potenciais das pessoas com autismo em determinados tipos de atividades, bem como a postura positiva frequentemente encontrada em pacientes autistas. Utilizando-se o conceito da Psicologia Positiva e Foco em Soluções que tem como objetivo concentrar-se nos pontos fortes, em vez de pontos fracos, aliando-se à psicologia organizacional, sugere-se a importância de identificar e fomentar as capacidades positivas dos indivíduos, em vez de tentar apagar os pontos fracos (LUTHANS, 2002).

As limitações das pessoas com TEA não são vistas como pontos positivos, porém quando relacionadas às funções corretas podem revelar habilidade superiores

às demais pessoas. Alguns exemplos de dificuldades descritos são: Dificuldade na interação social; Pouco ou nenhum contato visual - não olha nos olhos; Preferência pela solidão; Fixação inapropriada em determinados objetos; Hiperatividade ou extrema inatividade - muitos têm problemas de sono ou excesso de passividade; Resistência às alterações na rotina. Já as funções designadas para essas dificuldades são: Funções que exijam maior concentração; Funções virtuais; Funções isoladas; Funções de Controle de Qualidade; Funções tediosas no caso de inatividade e serviços operacionais no caso de hiperatividade; Funções repetitivas e metódicas.

Em seguida potenciais de pessoas com TEA que visam contribuir para as empresas: Maior facilidade em seguir regras e manter rotinas; maior atenção aos detalhes; maior facilidade com funções repetitivas; preferir ambientes visualmente organizados, trazendo ordem a ambientes desorganizados; excelente memória para detalhes; maior lealdade a um ambiente de trabalho suportivo; menor taxa de atrasos e demoras nas pausas do trabalho; menor perda de tempo em conversas com colegas de trabalho ou chamadas telefônicas pessoais e, adicionalmente, habilidade em apresentar conhecimento aprofundado em áreas pelas quais tenha um interesse especial.

Os principais desafios para Robertson (2009), são aqueles que dizem respeito aos obstáculos vivenciados pelos autistas no mercado de trabalho: gerenciar os processos de procura de emprego e de participação em processos seletivos; adaptação a novas rotinas e procedimentos para os empregos; dominar as demandas sociais e de comunicação do local de trabalho; lidar com demandas sensoriais do local de trabalho; engajar-se em linhas de pensamento reflexivas orientadas a metas no trabalho, como organização e planejamento; lidar com atitudes negativas e estigmas associados ao autismo e, por fim, enfrentar desafios à saúde mental, relacionados a dificuldades no ambiente de trabalho.

A assistência adequada aos indivíduos nos ambientes de trabalho é uma das formas para se viabilizar o acesso ao trabalho para os portadores de TEA, amenizando as dificuldades.

3.2 Empresas e Ambientes Adequados

O estudo do desenvolvimento de ambientes amigáveis ao trabalho autista, bem como da avaliação de impacto positivo de ajustes ambientais no trabalho e da satisfação dos indivíduos portadores de TEA é um campo ainda em formação.

De acordo com Cíntia Santos, um dos problemas está exatamente na falta de conhecimento dos gestores quanto às habilidades reais dessas pessoas.

Vejo que a principal motivação para termos um número tão baixo de contratações no mercado de autistas pode estar atrelado a questão da imprevisibilidade que os responsáveis do RH acreditam existir nessas pessoas. O fato é que o empregador, pela falta de informação, não sabe como lidar e o que esperar dessas pessoas em termos de resultados e comportamentos. Por isso, vejo que a data 2 de abril (O Dia Mundial do Autismo) é necessária, também, para mostrar à sociedade e às organizações os potenciais das pessoas como autismo, e, também, a urgência de quebrar o preconceito que infelizmente ainda existe no mercado de trabalho.

Segundo a especialista, se as organizações enxergarem o potencial produtivo das pessoas com autismo, todos ganham.

Para isso funcionar de verdade, a companhia também deve ter em mente que toda a sua equipe deve estar preparada para recebê-los. Não é só contratar, mas entender as especificidades e realizar as adaptações que minimizem as dificuldades naturais da condição. Por isso, preparar a equipe para receber o novo profissional e ao mesmo tempo levar informações úteis sobre o TEA é fundamental.

Para melhor elucidar os exemplos pesquisados e abordados, mostram-se algumas formas de contratação na realidade brasileira em que as pessoas com Transtorno Espectro Autista podem ser contratadas ou trabalhar:

- Voluntariado: Há muitas empresas que oferecem oportunidades a voluntários, sem receber salário, mas ganha experiência e visibilidade profissional (GOLDBERG, 2001, p.119).
- Estágio e Menor Aprendiz: O estágio pode ser remunerado ou não. Uma característica do menor aprendiz é a carga horária cumprida na escola e outra parte na empresa. Ambos os casos se constituem numa combinação de treinamento de trabalho em que os trabalhadores aprendem aspectos práticos e teóricos de uma profissão ou comércio, que exigem grandes habilidades com especialistas na área (FIEL; LEOCADIO, 2011, p.51)

- **Terceirizado/Outsourcing:** Terceirização é a contratação de serviços por meio de empresa intermediária (interposta, ou seja, a empresa contratante do funcionário) para o tomador de serviços (local onde será realizado o serviço). A relação de emprego se faz entre o trabalhador (o colaborador contratado pela interposta, mas realiza seu serviço na empresa tomadora), e a empresa prestadora de serviços, e não diretamente com o contratante (tomador) destes (LANCELOTTI, 2018).

- **Emprego Indeterminado:** O funcionário é contratado pelo regimento da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, assumindo todos direitos e deveres por prazo indeterminado. Contrato direto entre empresa e colaborador (OLIVEIRA; OBERSTEINER, 2017, p.93-109).

- **Emprego Assistido ou Apoiado:** Emprego assistido é um serviço que pode ajudar a obter um emprego competitivo em cenários de trabalho integrados, e então prestar serviços de assistência contínua para ajudar a manter seu emprego (SOUSA, 2014, p.73).

- **Emprego Autônomo:** O Colaborador é independente em seu trabalho, horário e não requer ou deseja assistência de emprego (CORSEUIL; REIS, 2011, p.29-35).

- **Freelance:** trabalho extraordinário, avulso, que não apresenta vínculo empregatício, é remunerado por tarefa, ou seja, por trabalho apresentado (ALMEIDA; BRASIL; NOGUEIRA, 2017, p.32-46).

- **Negócio Próprio:** Um modelo que abstração do funcionamento possui os seguintes componentes: objetivos, recursos, processos e regras próprias. Há programas para iniciar um negócio, financiar um negócio (com acesso a empréstimos e concessões específicos) e informações sobre impostos e são destinados a ajudar as pessoas com deficiências (LIMA et al., 2015, p.419-439).

Esses modelos possuem características próprias e distintas, a escolha de qual opção vai depender das oportunidades, ascensões, objetivos pessoais e identificação pessoal ao perfil. Possibilidades de trabalho para pessoas com transtorno espectro autista existem; o que é escasso são as ofertas, assim como incentivo e assistência política.

Algumas pesquisas mostram que para as empresas a deficiência não define uma pessoa e criam programas apenas para contratar profissionais com essa característica, incluindo pessoas com autismo. Uma das multinacionais que segue por esse caminho é a SAP. A desenvolvedora de software iniciou em 2013 o programa

"Autism at Work" (Autismo no trabalho) e estipulou uma meta de ter 1% de sua força de trabalho formada por profissionais com o transtorno até 2020. Ela tem 77.000 funcionários no mundo e atingiu recentemente a marca de 100 autistas no time.

No ano passado, o projeto chegou ao Brasil e foi feita a primeira contratação. Em março de 2016, o segundo colaborador com TEA foi admitido. Essas pessoas têm formas diferentes de pensar e de enfrentar desafios e isso agrega valor para nós, é uma vantagem competitiva", afirma Thais Catarino, líder do programa no país.

A MindSpark, Inc., empresa localizada na Califórnia, onde só trabalham profissionais com autismo, a Auticon se tornou a maior empregadora mundial de autistas no mundo. A empresa de tecnologia da informação oferece serviços como análise de negócios, inteligência artificial, desenvolvimento e migração de software, bem como garantia de qualidade e testes. Atualmente, a MindSpark, Inc. emprega cerca de 25 profissionais com autismo, que atendem a grandes clientes e marcas nos setores de entretenimento, serviços financeiros, tecnologia e produtos de consumo.

Há necessidade de preparação da empresa, que precisa entender como lidar, por exemplo, com uma pessoa com autismo, como essa pessoa vai reagir em determinadas situações. Então, o conhecimento e a informação para o time que vai receber e incluir o profissional é fundamental para haver sucesso. E esse preparo deve começar justamente pelo time de seleção e pelo gestor da área onde está a vaga. Adriano Bandini, especialista em diversidade do Itaú, cujo grupo conta 56 pessoas com autismo em seus quadros, diz que a entrevista tem de ser feita de forma objetiva, sem grandes abstrações, porque uma pessoa com TEA pode não compreender o que se quer transmitir. "Se você quer algo mais complexo, é preciso dizer, por exemplo, que deseja que ela faça uma análise de um problema!", afirma. Para ele, a objetividade na comunicação é a primeira e principal chave para que o processo ocorra de maneira positiva.

Para a SAP encontrar mão de obra, ela conta com a parceria da Specialist People Foundation, organização dinamarquesa que atua na inserção de autistas no mercado de trabalho. Quando uma vaga é identificada na empresa, a fundação consulta seu banco de talentos, realiza uma pré-seleção e encaminha os profissionais compatíveis. Lá, passam por um processo seletivo diferente dos tradicionais. Primeiro, participam de quatro semanas de treinamento. Nessa etapa, entre outras atividades, constroem um robô com um tipo especial de Lego que pode ser

programado. Depois, apresentam um projeto para avaliação dos gestores. "Sabemos que eles não se sentem confortáveis no ambiente comum de entrevistas", explica Catarino.

Para aumentar o desempenho, a produtividade e a qualidade de vida dos autistas dentro das empresas é necessário investir em ambientes adequados. O ambiente físico de trabalho pode sofrer alterações para facilitar a concentração, diminuindo distrações e ruídos. O principal seria a redução de luz e barulho, e a liberdade de poder usar fones de ouvidos para que possa tornar o ambiente mais tranquilo (SCHALL, 2010). Schall ainda destacou que não se deve rotular que o autista só pode trabalhar com informática ou computação, como algo fechado dentro de uma caixinha; pelo contrário, pode trabalhar em qualquer função com adaptação, até mesmo em relações sociais, que é claro, será em minoria, mas não significa impossível.

O livro *Autista no Mercado de Trabalho* cita três adequações para melhorar a rotina trabalhista do indivíduo com TEA: Adequações Físicas; Adequações da Equipe; Adequações da Função.

Nas Adequações Físicas recomenda-se que os móveis desenhados com cantos arredondados, cadeiras sem rodas e com apoio de braço, estante livreiro em meia altura já que o autista tende a ter menor sensibilidade ao machucar-se (caso apresente dificuldades motoras); O piso laminado com amortecimento e lixeiras embutidas para evitar esbarrões e acidentes (caso apresente dificuldades motoras); Em locais privativos, como o banheiro, detalhe da maçaneta reta e sem chave interna, sendo projetada uma placa indicativa de ocupado e lâmpadas com sensor de movimento (caso apresente dificuldades motoras e/ou sensoriais); As cores escolhidas para o ambiente no tom "frias" para não estimular em excesso, assim como a iluminação (caso apresente dificuldades sensoriais à luz); Em prateleiras e caixas utilizar cores diferentes, para melhor organizar as tarefas diárias, criando um fluxo a partir das matrizes e aplicação do 5S; Na mesa do funcionário autista projeta-se objetos como fones de ouvido para momentos de diminuir ruídos e ansiedade em momentos eventuais (caso apresente dificuldades sensoriais auditivas) (M. R. C. D. ALMEIDA, BOHN, E HUBER, 2016).

Adequações da Equipe segue em: Conhecer e respeitar as limitações do outro; Mostrar o organograma da empresa mostrando sua posição e explicar que é passível

de mudança; Ao delegar, fazer de forma objetiva e fácil compreensão; Nos casos de dúvidas, explicar a mesma coisa de formas diferentes e mais objetivas ou direcionadas possíveis; Em casos de crises, compreender e saber como lidar com a situação para acalmá-lo (M. R. C. D. ALMEIDA, BOHN, E HUBER, 2016).

Adequações da Função: Mostrar claramente quais serão as atribuições que terá que realizar, assim como prazos, temporizar, fornecer as informações certas desde o início. Por exemplo: isso pode significar que um convite por escrito para uma reunião deve incluir detalhes sobre a localização, tempo, duração e conteúdo da discussão, objetivos, bem como os nomes e posições dos participantes; Para explicar suas tarefas, pode ter momento que terá que desenhar ou explicar por meio de fluxograma (M. R. C. D. ALMEIDA, BOHN, E HUBER, 2016).

Não ficar alterando a rotina, como horário e hora extra sem aviso prévio. Buscar o feedback do Autista sobre seu bem-estar, pois alguns podem não serem capazes de colocar seus problemas em palavras, correm o risco de acumular uma série de problemas não visíveis.

3.3 Apoio e Inclusão

Apoiar a pessoa com TEA quando ela se torna parte do quadro de funcionários da empresa é muito importante. No Itaú, depois que uma pessoa é contratada, há acompanhamento todo o tempo – é o que se chama de Emprego Apoiado, “É para acompanhar como a pessoa e a gestão estão se adaptando, e quando há o ciclo de performance, temos esse canal de apoio, que vai ser a base para a pessoa com autismo dizer se ela está confortável, se tem alguma angústia e ela consegue trabalhar e resolver isso”, afirma Bandini.

Empregadores e colegas de trabalho muitas vezes não possuem conhecimento sobre o TEA, e não sabem lidar com uma pessoa com autismo, isso pode ser minorado com campanhas de esclarecimento e treinamentos que envolvam a exposição e desconstrução de barreiras à inclusão dos autistas no ambiente laboral (ROSQVIST; KEISU, 2012).

Construir uma cultura inclusiva e de apoio adequado pode efetivamente permitir o potencial das pessoas com autismo em trabalho e resultados, explorar os

pontos fortes demonstrados pelos profissionais do autismo. As políticas públicas podem estimular esse processo.

A adoção de políticas públicas voltadas para facilitar o ingresso de autistas no mercado de trabalho é uma tendência global, em função do elevado percentual de indivíduos com TEA excluídos em diferentes países (SEAMAN; CANNELLA - MALONE, 2016; SMITH et al., 2015; BUESCHER et al., 2014; BURGESS; CIMERA, 2014; ROUX et al., 2013; BURKE et al., 2010; HENDRICKS; WEHMAN, 2009).

O Brasil reconheceu a necessidade de “estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência” através da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (BRASIL, 2012).

Considerando - se as políticas adotadas e as necessidades das pessoas com autismo, podem ser vislumbrados quatro grandes eixos de políticas públicas relacionadas à inclusão no mercado de trabalho: Preparação para a atuação profissional; Incentivo à contratação; Fomento à produção científica; e Aquisição de informações precisas sobre a questão (LEOPOLDINO, 2015).

Pode-se verificar que os quatro eixos temáticos envolvem a adoção de um conjunto de práticas que estimulem a atuação profissional em pessoas com autismo. No que diz respeito à primeira dimensão, destacando que a preparação para o desempenho profissional em pessoas com autismo envolve o acesso à educação efetiva, incluindo educação profissional e técnica inclusiva, preparação individualizada para a carreira, incentivos para estágios e primeiros empregos e o processo de procura de emprego durante o acompanhamento, continuando após a contratação. Pressupõe - se que os indivíduos com TEA tenham acesso prévio às instâncias de educação básica, para adquirir nível adequado de conhecimentos e funcionalidade para poderem ser preparados para o mercado, embora parte desta população não atinja este patamar em virtude da severidade do autismo (SEAMAN; CANNELLA-MALONE, 2016).

Como medidas de incentivo à contratação dos empregadores, destacam-se: incentivos financeiros para estágios e contratações em entidades privadas, sejam temporários ou permanentes; abertura de vagas de estágio e emprego em instituições

públicas para pessoas com autismo; Desenvolver programas de treinamento para orientadores de pacientes , gestores e empregadores; implementa programas de conscientização para empregadores e gestores; incentiva o empreendedorismo, o voluntariado e o corporativismo dos quais participam indivíduos com autismo e seus familiares.

Promover a produção científica sobre autismo tem o potencial de estimular a criação de conhecimento sobre o tema. Algumas possíveis políticas relacionadas à produção acadêmica incluem: promover a criação de grupos de pesquisa sobre o tema; incentivar eventos sobre o tema; incentivar pesquisas e publicações e promover a expansão universitária relacionada ao tema.

O acesso a informações precisas sobre o autismo e sua relação com o mercado de trabalho é mais viável quando apoiado por políticas públicas. A existência de informações detalhadas sobre o autismo e as pessoas com autismo, suas características sociais e econômicas, nível de funcionalidade e qualidade de vida permite monitorar os resultados das políticas públicas e as ações das famílias e sociedades. Por fim, além de fornecer subsídios à sociedade sobre o autismo, o acesso a informações precisas pode subsidiar decisões de políticas públicas (LEOPOLDINO, 2015).

O resultado esperado é ter líderes com acesso à informação de como lidar e preparados para recebê-los. A pessoa adulta com TEA pode conseguir se firmar em um emprego de maneira independente.

CONCLUSÃO

O objetivo da pesquisa foi investigar como as dificuldades e os desafios que se colocam aos autistas para ingresso no mercado de trabalho e como as empresas têm-se preparado para receber as pessoas com TEA. Concluímos que é necessário o conhecimento das empresas, gestores e responsáveis quanto às habilidades reais dos autistas para contratá-los, pois quando há a falta de informação ou conhecimento entre eles, é mais difícil ainda lidar com a inserção no mercado de trabalho.

Para os autistas encontrar um emprego é um desafio, mesmo sendo acompanhados desde cedo, pois existe muito preconceito neste meio por falta de

conhecimento, há muitos empregadores que pensam que pessoas autistas não conseguem fazer nada, é óbvio que eles têm dificuldades na socialização, comunicação entre outros, mas apresentam qualidades que precisam ser conhecidas e é necessário empatia.

Com já dissemos anteriormente, é necessário que medidas de incentivo à contratação dos empregados, como incentivos para abertura de vagas de estágio e emprego em instituições públicas e privadas para pessoas com autismo; como também desenvolver programas de treinamento para orientadores de autistas, de gestores e empregadores, se tornem realidade.

É essencial que as empresas aumentem os postos de trabalho, mostrando os benefícios que podem possuir dando oportunidade aos autistas.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA (APA). **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM. 4 Ed.** – texto revisado. Tradução Claudia Dornelles. Porto Alegre: Artes Médicas, 2002

ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA (APA). **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais 5ª edição** – DSM-5. Porto Alegre: Artes Médicas, 2014.

BRASIL. **Política Nacional De Educação Especial Na Perspectiva Da Educação Inclusiva.** Ministério da Educação e Cultura. Brasília, MEC: 2008.

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

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

ALMEIDA, Márcia Regina Conceição de, BOHN, Celísia Liane Ziotti, e HUBER, Claudia Maria. **“A inclusão do autista no mercado de trabalho através de uma experiência de ensino-aprendizagem1”**, 2016. file:///C:/Users/rosem/OneDrive/Desktop/Mestrado/autismo/autista%20no%20mercado%20de%20trabalho-artigo%20externo.pdf.

BRAVIM, Rafael Teixeira. **Contratação e retenção de profissionais com TEA:** fatores contributivos e restritivos de sua incorporação às ações estratégicas de responsabilidade social corporativa. Dissertação (mestrado), 2017.

GOLDBERG, Ruth. “Implementar programas de voluntariado”. Como as empresas podem implementar programas de voluntariado, no o **Instituto Ethos e do Programa Voluntários** (abril): 119, 2001.

ROUX, A. M. et al. Experiências de emprego pós-secundário entre jovens adultos com autismo transtorno do espectro. **Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry**, v. 52, n. 9, pág. 931-939, 2013.

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

FIEL, Wilma Alves, e LEOCADIO, Carlos Afonso Leite. **“O menor aprendiz à luz da legislação trabalhista brasileira”**, Monografia apresentada na conclusão do curso de Pós Graduação “Lato- Sensu” em Direito e Processo do Trabalho à Universidade Candido Mendes - AVM Faculdade Integrada. Rio de Janeiro, 2011.

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

SILVEIRA, Adriana Aparecida Dragone. Judicialização da Educação para a Efetivação do Direito à Educação Básica. **Jornal De Políticas Educacionais**, nº 9, janeiro-junho de 2011, p. 30-40.

SILVA, A. C. M. da. **Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Recife, UNICAP – Universidade Católica de Pernambuco, 2013.

SOUSA, Augusto. **Emprego apoiado: uma primeira abordagem**. Psicologia 14 (1): 73, 2014. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v14i1.521>.

Oliveira, Luciana Aparecida Augusta, e Maria Isabel Della Valle Obersteiner. **Análise das causas de extinção de contratos de trabalho por prazo indeterminado**. Revista Científica Eletrônica De Ciências Sociais Aplicadas Da Eduvale, 93–109, 2017.

CORSEUIL, Carlos Henrique L., e REIS, Maurício C. **Uma Definição alternativa para ocupação informal**. Disponível em <http://www.ipea.gov.br>, fevereiro, p.29–35, 2011. Acesso em: 05 jun. 2022.

ALMEIDA, Márcia Regina Conceição de, BOHN, Celísia Liane Ziotti, e HUBER, Claudia Maria. **A inclusão do autista no mercado de trabalho através de uma experiência de ensino-aprendizagem**. 2016.

VENDRAMETTO, Oduvaldo e KELLY, Rose Irene. **“Autista no Mercado de Trabalho”**. [file:///C:/Users/casas%20bahia/Downloads/OpenAccess-Melicio-9786555500707%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/casas%20bahia/Downloads/OpenAccess-Melicio-9786555500707%20(2).pdf) Acesso em

ECONÔMICO VALOR. **“Empresas buscam profissionais autistas e pessoas com deficiência para ampliar diversidade”** 2022. Disponível: <https://valor.globo.com/empresas/esg/noticia/2022/09/21/empresas-buscam-profissionais-autistas-e-pessoas-com-deficiencia-para-ampliar-diversidade.ghtml>

ACESSE. **Conheça a empresa que mais contrata profissionais com autismo**. 2019. Disponível: <https://www.portalacesse.com/conheca-a-empresa-que-mais-contrata-profissionais-com-autismo>. Acesso em: 20 jun. 2022.