



ISSN on-line: 2238-4170  
<http://periodicos.estacio.br/index.php/gestaocontemporanea>  
Gestão Contemporânea, v.11, n.2, p. 203-221, nov. 2021.

## ARTIGO ORIGINAL

# AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO: ANÁLISE SOBRE AS AÇÕES E PRÁTICAS INCLUSIVAS

## ORIGINAL ARTICLE

# AUTISTS IN THE LABOR MARKET: ANALYSIS OF INCLUSIVE ACTIONS AND PRACTICES

**Leon Ramires da Conceição<sup>1</sup>**

**Núbia Regina de Freitas Escalante**

**Francielle Molon da Silva<sup>2</sup>**

Universidade Federal de Pelotas - UFPEL, Brasil

## Resumo

O transtorno do espectro autista (TEA) se refere a uma série de condições caracterizadas por algum grau de comprometimento no comportamento social, na comunicação e na linguagem, e por uma gama estreita de interesses e atividades que são únicas para o indivíduo e realizadas de forma repetitiva. O objetivo do trabalho foi identificar as ações que visam à inclusão de pessoas com TEA no contexto de trabalho, a partir de uma pesquisa qualitativa, seguindo para uma coleta de dados secundários. A partir da análise interpretativa dos resultados, constatou-se que as pessoas com autismo apresentam dificuldades em encontrar um emprego e obter uma posição que corresponda a seu treinamento e expectativas. Dessa forma, pontua-se que é imprescindível a inclusão social do autista em todas as fases da vida, pois somente a partir disso é possível adquirir o desenvolvimento de sua autonomia e potencialidades. As duas fases que mais precisam dessa inserção, a escolar e a profissional, possuem uma ligação direta entre si, visto que após a fase escolar, o autista se depara com um mercado de trabalho extremamente competitivo. Apesar da legislação e da existência de políticas públicas que garantem a inclusão do autista no mercado de trabalho, percebeu-se que isso ainda não ocorre de fato como deveria.

**Palavras chaves:** Autismo. Transtorno do Espectro Autista. Mercado de trabalho.

## Abstract

Autism Spectrum Disorder (ASD) refers to a series of conditions characterized by some degree of impairment in social behavior, communication and language, and by a narrow range of interests and activities that are unique to the individual and performed in a manner repetitive. The objective of the work was to identify actions aimed at the inclusion of people with ASD in the work context, from a qualitative research, following a collection of secondary data. From the interpretive analysis of the results, it was found that people with autism have difficulties in finding and/or a job and obtaining a position that matches their training and expectations. Thus, it is pointed out that for the social inclusion of the autistic it is essential that it occur at all stages of life, as only with inclusion is it possible to develop their potential and autonomy. The two phases that most need this insertion have a direct connection: school and professional, after the school phase, the autistic person is faced with an extremely competitive job market. Despite the legislation and the existence of public policies that guarantee the inclusion of the autistic person in the labor market, it was noticed that there is still no inclusion as it should actually happen.

**Keywords:** Autism. Autism Spectrum Disorder. Labor Market.

<sup>1</sup> Tecnólogos em Processos Gerenciais pela UFPEL.

<sup>2</sup> Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul e professora adjunta do Centro de Ciências Sócio-Organizacionais da UFPEL. E-mail: franmolon@yahoo.com.br.

## INTRODUÇÃO

A importância do trabalho para pessoas com deficiência (PcD) é extremamente fundamental para o seu desenvolvimento pessoal, pois possibilita um empoderamento do seu lugar perante a sociedade, promovendo a autoconfiança, interação e uma diminuição da sensação de isolamento. No entanto, mundialmente, pouquíssimas pessoas com deficiências são inseridas no mercado de trabalho, o que ressalta a relevância de expandir ações que promovam essa inclusão (MARTINI et al., 2019).

O transtorno do espectro autista (TEA) se refere a uma série de condições caracterizadas por algum grau de comprometimento no comportamento social, na comunicação e na linguagem, e por uma gama estreita de interesses e atividades que são únicas para o indivíduo e realizadas de forma repetitiva. O autismo geralmente é diagnosticado até os 3 primeiros anos, tende a persistir na adolescência e na idade adulta; é uma condição permanente, mas a terapia pode ajudar a reduzir suas consequências. Em todo o mundo, estima-se que, uma (1) em cada 160 crianças tem transtorno do espectro autista.

A despeito de pessoas com transtorno do Espectro Autista no ambiente de trabalho, o acompanhamento desse processo, a sua representatividade na sociedade e o desenvolvimento das suas responsabilidades, são poucos os estudos realizados sobre a temática no meio acadêmico. No Brasil, são escassas as pesquisas que abordam o autista na vida adulta, sendo que a maioria dos artigos refere-se a escritos sobre crianças e especificamente voltados para a área da saúde. Isso tudo evidencia o espaço oportuno para discussão sobre o assunto na Administração (LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

O objetivo do trabalho é identificar as ações que visam à inclusão de pessoas com TEA no contexto de trabalho. Pessoas com autismo relatam dificuldades em encontrar ou manter um emprego e obter uma posição que corresponda a seu treinamento/expectativas. Isso coloca muitos pacientes autistas em uma situação de dependência do governo, de instituições ou até de parentes; muitos se encontram em dificuldades financeiras, mesmo estando treinados e aptos para o trabalho. Por

isso, o presente estudo se propõe a abordar essas questões de uma maneira estruturada.

O trabalho é composto por uma introdução cujo cenário do autista no mercado de trabalho é contextualizado. Na fundamentação teórica conceituamos o autismo, seus diferentes níveis, a importância da família no processo, a inclusão destes indivíduos e seus desafios, bem como as principais políticas públicas direcionadas ao autista no mercado de trabalho. Por fim, apresentamos considerações finais sobre os pontos apresentados a respeito do autista e o mercado de trabalho.

## **FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Além dos avanços no tratamento e na prestação de serviços de apoio, os avanços recentes na inclusão de pacientes autistas no ensino médio e superior também tendem a aumentar o número de indivíduos autistas que procuram emprego no mercado de trabalho. A inclusão laboral dessas pessoas está relacionada a uma maior qualidade de vida e a outros benefícios (CARVALHO, 2014). Esta fundamentação aborda diferentes aspectos do autismo e da atuação de indivíduos autistas no mercado de trabalho em geral.

### **CONCEITO DE AUTISMO**

O autismo é um transtorno de desenvolvimento que costuma ser identificado na infância, entre 1 ano e meio e 3 anos, embora os sinais iniciais às vezes apareçam já nos primeiros meses de vida. O distúrbio apresenta-se com atrasos na linguagem, comunicação e interação social. Autistas apresentam o desenvolvimento físico normal, porém mostram grande dificuldade para firmar relações sociais ou afetivas, e dão mostras de viver num mundo isolado. O transtorno TEA não possui causas totalmente conhecidas, mas há evidências de que haja predisposição genética para ele, além não existirem exames laboratoriais ou de imagem que ajudem a identificá-lo; em geral, o médico considera o histórico do paciente, a observação do seu comportamento e os relatos dos pais (OPAS BRASIL, 2017).

Cavaco (2014) dizia que ao compreender o autismo, abrir-se-á portas para o entendimento do nosso próprio desenvolvimento. Menciona ainda que há dificuldade em entendê-los devido ao certo impedimento do ser humano de se ajustar à diferença, seja ela que tipo for.

Os deficientes sempre foram entendidos como incompatíveis com os estereótipos usualmente escolhidos pela sociedade, marginalizados, excluídos ou mesmo extintos pela sociedade. Hoje, sob a influência do pensamento da comunidade internacional sobre a proteção dos direitos humanos e sociais, o sistema normativo brasileiro ganhou uma nova frente, especialmente com o surgimento do "Estatuto da Pessoa com Deficiência". Cada vez mais, pode-se imaginar uma sociedade igualitária e inclusiva para pessoas com deficiência (BAPTISTA, 2002).

## NÍVEIS DE AUTISMO

O autismo faz parte de um grande grupo chamado Transtornos do Desenvolvimento Global, incluindo o Transtorno Autista, o Transtorno de Asperger e o Transtorno Desintegrativo da Infância. De acordo com a nova revisão do DSM-V (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais), a classificação dos Transtornos do Desenvolvimento Global foi substituída pelo novo termo Transtorno do Espectro Autista (TEA). O objetivo era eliminar muitas divisões existentes e integrá-las em um grupo. Na prática clínica, muitos especialistas não confiam nas diferenças entre os distintos subtipos, mas tomam como principal critério a gravidade do distúrbio. Agora, segundo o DSM-V, o TEA pode ser classificado em: Grau leve (Nível 1), Grau moderado (Nível 2), Grau severo (Nível 3) (CARLA ULIANE, 2016).

Grau leve (Nível 1): indivíduos tem o funcionamento bom, vão bem na escola, não precisam de tanta ajuda para desempenhar tarefas básicas de casa; possuem características e sintomas do espectro, porém precisam de muito pouco tratamento para se desenvolver e serem funcionais (MAYRA GAIATO, 2016).

Grau Moderado (Nível 2): os indivíduos de nível 2 são pessoas um pouco mais comprometidas, precisam de ajuda intensiva na escola e em casa, e necessitam de muito tratamento em clínicas especializadas; ainda assim, com muito tratamento, elas são "médias" no funcionamento na vida em geral (MAYRA GAIATO, 2016).

Grau severo (Nível 3): os indivíduos diagnosticados nesse nível são considerados como graves e bem comprometidas, pois mesmo com muito tratamento e acompanhamento de especialistas, com o apoio em casa e na escola, são pouco funcionais e independentes na vida (MAYRA GAIATO, 2016).

## A IMPORTÂNCIA DA FAMÍLIA

Ao se deparar com o diagnóstico do TEA, a família tende a buscar e coletar mais informações sobre o autismo. Entende-se que, quanto mais cedo a criança tiver o correto diagnóstico e iniciar o tratamento apropriado, maiores serão as possibilidades de desenvolvimento das suas capacidades mentais e físicas. O TEA acompanha o indivíduo por toda a vida e cabe aos pais acompanhar esse tratamento, pois cada indivíduo diagnosticado com autismo é único dentro da sua singularidade e os resultados serão variáveis (ONZI; GOMES, 2015).

Entretanto, muitos pais de autistas deixam de matricular seus filhos na escola por supor que eles não vão acompanhar o ritmo dos outros alunos, o que não é verdade. Para a ocorrência de êxito na inclusão social do autista, a participação dos seus familiares é fundamental, assim, destaca-se que a integração dessas crianças na escola é imprescindível, pois a efetiva inclusão na sociedade se inicia no ambiente escolar (NASCIMENTO; MANUELLA, 2017).

## INCLUSÃO DE AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO

No Brasil, a Lei 12.764/2012 estabelece a Política Nacional de Proteção dos Direitos da pessoa com Transtorno do Espectro Autista. § 2º A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais (PLANALTO, 2012).

A inclusão social do autista é indispensável e as duas fases que mais precisam dessa inserção, a escolar e a profissional, possuem uma ligação direta, visto que após a fase escolar, o autista se depara com um mercado de trabalho extremamente competitivo. Apesar da legislação e da existência de políticas públicas que garantem a inclusão do autista no mercado de trabalho, é nítido que isso não

ocorre de fato como deveria. Infelizmente, a dificuldade do autista em ingressar no mercado de trabalho mostra uma realidade que acaba sendo excludente (PSICOLOGIAS DO BRASIL, 2017).

A fase escolar apresenta grandes dificuldades de aprendizagem para o autista, e como consequência disso — quando a formação não avança de maneira adequada, sem trabalhar sua capacidade, autonomia e interação social — a inserção no mercado de trabalho fica comprometida, já que eles precisam atender às exigências cada vez mais criteriosas das empresas (PSICOLOGIAS DO BRASIL, 2017).

Muitos autistas relatam um grande entrave para ingressar no mercado de trabalho, até mesmo aqueles que possuem formação e habilidade para exercer uma atividade remunerada, e por isso, acabam ficando dependentes de programas governamentais e de auxílios familiares, o que acaba gerando dificuldades financeiras; isso evidencia, cada vez mais, o valor de uma cultura inclusiva através de políticas públicas que permitam explorar os pontos fortes dos portadores de TEA (LEOPOLDINO, 2015).

## OBSTÁCULOS DA INCLUSÃO

As pesquisas apontam diversos obstáculos relacionados à inclusão de autistas no mercado de trabalho (LEOPOLDINO; COELHO, 2017). Infelizmente, existe muito preconceito por parte dos empregadores e colegas de trabalho por não terem conhecimento das necessidades e limitações de pessoas com TEA, que geralmente são contratados para preencher as vagas de cotas para deficientes — somente para cumprir uma obrigação legal.

A remuneração dos autistas é menor que a média do mercado, a jornada de trabalho é reduzida e não há perspectiva de crescimento profissional; sua produtividade e desenvolvimento estão altamente ligadas ao ambiente de trabalho e suporte dos demais colegas (LEOPOLDINO; COELHO, 2017)

A falta de incentivos na formação técnica e no preparo vocacional ocasiona falhas na inclusão de indivíduos com TEA no sistema educacional, ressaltando a

importância de proveitos financeiros à contratação oferecida pelo Estado à empresa. (LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

## POLÍTICAS PÚBLICAS

Pouco se fala, especificamente, sobre a profissionalização do autista no Brasil. Aliás, é bastante escasso o número de políticas de incentivo à inclusão da pessoa com TEA no mercado de trabalho através da profissionalização. Se para a pessoa com autismo o acesso à escola já é difícil, o ingresso nas universidades e cursos técnicos é praticamente inexistente. Sabe-se, no entanto, que a profissionalização compõe o elo entre o indivíduo e o mercado de trabalho, ou seja, quanto menos qualificação técnica ele possuir, menores serão as chances de adentrar nesse espaço tão concorrido (NASCIMENTO; MANUELLA, 2017).

Conforme afirma Leopoldino (2015), são vislumbrados quatro eixos em relação à inclusão de pessoas com TEA no mercado laboral, considerando suas necessidades, reivindicações e políticas públicas. A tabela 1 descreve as dimensões e as práticas de políticas públicas abordadas.

**Tabela 1:** Dimensão e políticas

<b>Dimensão</b>	<b>Práticas/ Políticas</b>
<b>Preparação para a atuação profissional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Ensino técnico profissionalizante inclusivo</b></li> <li>▪ <b>Preparo vocacional individualizado</b></li> <li>▪ <b>Incentivos ao estágio e ao primeiro emprego</b></li> <li>▪ <b>Acompanhamento de assistentes sociais e psicólogos</b></li> </ul>
<b>Incentivo à contratação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Incentivo financeiro a estágios e à contratação em organizações privadas</b></li> <li>▪ <b>Abertura de vagas de estágio e emprego em organizações públicas</b></li> <li>▪ <b>Programas de formação de mentores, gestores e empregadores</b></li> <li>▪ <b>Programas de conscientização de empregadores e gestores/líderes</b></li> <li>▪ <b>Incentivo ao empreendedorismo, voluntariado e cooperativismo</b></li> </ul>

<b>Fomento à produção Científica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Promoção da Criação de Grupos de Pesquisas</b></li> <li>▪ <b>Promoção da Realização de Eventos</b></li> <li>▪ <b>Estímulos à Pesquisa e à Publicação</b></li> <li>▪ <b>Estímulos à Extensão Universitária</b></li> </ul>
<b>Aquisição de informações precisas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Criação de cadastro nacional de autistas</b></li> <li>▪ <b>Censo socioeconômico dos autistas</b></li> <li>▪ <b>Censo de inclusão dos autistas no mercado de trabalho</b></li> <li>▪ <b>Ampla divulgação dos dados obtidos, com incentivo à suapesquisa</b></li> </ul>

**Fonte:** Leopoldino (2015, p. 864).

A partir desse sistema, pode-se verificar se os quatro eixos temáticos envolvem a adoção de uma série de práticas que podem estimular a atuação profissional do paciente autista (LEOPOLDINO, 2015).

No que se refere à primeira dimensão, cabe destacar que a preparação para a profissão de autista está associada ao acesso a uma educação efetiva, incluindo o ensino técnico profissional integrado, a formação profissional individualizada, incentivos para estágios e primeiros empregos, além de acompanhamento durante a procura de emprego e após a contratação. Presume-se que as pessoas com TEA tenham acesso precoce ao ensino fundamental, para obter o nível adequado de conhecimento/funcionalidade e se preparar para o mercado, embora parte dessa população não atinja o nível devido à gravidade do autismo (SEAMAN; CANNELLA-MALONE, 2016).

A segunda dimensão tem sido usada em muitos países como uma forma de tornar o recrutamento de pacientes autistas mais atraente (SEAMAN; CANNELLA-MALONE, 2016).

Essa dimensão inclui incentivos financeiros para estágios e contratações em organizações privadas, estágios abertos e vagas de emprego em organizações públicas, programas de formação de mentores, gestores e empregadores, bem como programas de conscientização para empregadores e gestores / líderes e incentivos ao empreendedorismo, voluntariado e espírito de cooperação. Se os indivíduos tiverem oportunidade de obter uma estrutura de preparação para o desempenho profissional, e for possível aumentar o número de empregadores, a eficácia dessa medida aumentará (SEAMAN; CANNELLA-MALONE, 2016).



Por sua vez, a promoção da produção científica pode explorar questões relacionadas à inserção do paciente autista no mercado de trabalho, avaliar sua eficácia e as práticas adotadas. Inclui-se aqui a facilitação da criação de grupos de pesquisa, incentivo às atividades de pesquisa, publicação e expansão universitária (LEOPOLDINO, 2015).

Por fim, além de fornecer informações sobre o autismo para a sociedade, a aquisição de informações precisas também pode fornecer subsídios para decisões de políticas públicas (LEOPOLDINO, 2015).

A obtenção de informações estatísticas sobre pacientes com autismo, sua localização, nível funcional e qualidade de vida, pode preencher uma grande lacuna no conhecimento sobre o autismo. Nesse sentido, algumas possibilidades devem ser exploradas, incluindo o estabelecimento de um registro nacional de pacientes com autismo, um censo socioeconômico de pacientes com autismo, um censo para incluir os pacientes autistas no mercado de trabalho e a ampla divulgação dos dados obtidos, encorajada por suas pesquisas (LEOPOLDINO, 2015).

## **PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

O presente trabalho teve por objetivo geral identificar ações que visam à inclusão de pessoas com TEA no contexto de trabalho. Para atingir este objetivo, optamos por utilizar a pesquisa bibliográfica, além da pesquisa de natureza exploratória e qualitativa, a partir de dados secundários. A escolha por este tipo de pesquisa sucedeu por considera-se que a pesquisa qualitativa exploratória está mais relacionada ao levantamento de dados sobre a inclusão de autistas no mercado de trabalho.

A pesquisa bibliográfica é uma ementa geral sobre os trabalhos já realizados, capazes de fornecer dados relevantes e atuais relacionados a determinados temas, o que contribui para elaboração do trabalho e evita a repetição de outros erros (LAKATOS; MARCONI, 2002).

As pesquisas de natureza exploratória são apurações de pesquisas cujo objetivo é a elaboração de questões ou de um problema específico, fortalecendo

hipóteses e agregando familiaridade do pesquisador com o tema; elas abarcam uma variedade de procedimentos que podem ser utilizados, como a análise de conteúdo, entrevistas, entre outros (LAKATOS; MARCONI, 2002).

Segundo Vieira e Zouain (2015), a pesquisa qualitativa dispõe de grande importância aos relatos das pessoas envolvidos, aos seus argumentos e conceitos transmitidos. Assim sendo, esse tipo de pesquisa valoriza a descrição retratada dos fenômenos e dos componentes que o rodeiam.

A pesquisa exploratória tem por objetivo obter uma nova percepção e a busca de maiores informações do tema em questão, validando instrumentos e proporcionando familiaridade com o campo de estudo; inclusive, além de possuir um planejamento flexível, ela é indicada quando se tem pouco conhecimento do assunto, sendo aplicada em estudos iniciais (GARCES, 2010)

Neste sentido, foi desenvolvida uma pesquisa exploratória de modo que podemos mergulhar no campo de estudo com mais percepção e exatidão dos objetivos que pretendemos alcançar; até porque, esse tipo de pesquisa, traz dados qualitativos importantes para o direcionamento do estudo do tema, levantando futuros questionamentos.

A técnica da coleta de dados foi utilizada em informações secundárias como documentários e reportagens disponibilizados na internet, que abordavam a inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho; bem como em perfis de TEA autistas no Instagram durante os meses de março e abril de 2021.

Para a construção e elaboração da coleta de dados foram pontuadas quatro visões de setores diferentes, sendo eles, o terceiro setor representado pela organização não governamental Spesialisterne, empresa do setor privado representada pela SAP, políticas públicas como o TEAcolhe lançado em abril, e as redes sociais através de influenciadores ativistas. A coleta de dados foi realizada em abril por ser o mês da conscientização da pessoa autista, o que gera maior visibilidade na mídia. É importante destacar que a escolha do Instagram para o presente estudo deu-se pelo fato de ser a rede social que apresenta maior popularidade e por ser a plataforma digital com mais informações relevantes sobre a temática; um dos critérios utilizados pela escolha dos perfis foi o tempo de resposta

dos usuários e o número de seguidores considerando a disseminação do conteúdo abordado.

Em um primeiro momento, foi realizada uma busca nas bases de dados do *Scielo* e Google acadêmico com palavras-chave e filtro de ano, no intuito de encontrar artigos relacionados ao assunto e elaborar o referencial teórico acima apresentado.

Após isso, realizou-se uma pesquisa em perfis de redes sociais e reportagens sobre a temática, onde foram encontrados dois perfis de influenciadoras digitais: da Rubia Carolina e da Gabrielle, que contemplavam a intenção deste estudo com um programa de atendimento integrado às pessoas com Transtorno do Espectro Autista lançado pelo Governo do Estado do Rio Grande do Sul, o TEAcolhe. Ainda foi identificada uma organização não governamental (ONG) que trabalha com a inserção dos autistas, e a empresa SAP (Sistemas, Aplicativos e Produtos para processamento de dados), que também se destaca no papel da inserção dos autistas no mercado de trabalho.

Dessa forma, a análise das divulgações constantes nos referidos perfis e reportagens contemplaram a interpretação e discussão dos resultados. Isso porque entendeu-se que além de tratar dos autistas, foi possível conhecer organizações envolvidas com o tema e até um programa promovido pelo poder público, o que abrange diferentes olhares sob a questão das ações e práticas inclusivas dos autistas no mercado de trabalho.

A escolha por essa técnica de coleta também se justifica pelo fato de que no Brasil, o ativismo autista começou a se desenvolver no final da década de 1970 e início de 1980, primeiramente introduzido por profissionais médicos e familiares. Até meados de 2000 não se pensava na atuação de pessoas do Transtorno do Espectro Autista na construção de políticas públicas e reflexões sobre o autismo. Nos últimos anos, o trabalho realizado e divulgado por autistas ativistas tem ganhado espaço nas redes sociais, canais de *YouTube*, *Blog*, congressos e obras literárias, abrindo um espaço de discussão de como pensaremos o autismo e sua inclusão nas mais distintas áreas no futuro.

Há alguns anos, falar sobre a inclusão de autistas no mercado de trabalho era encarado como um tabu, atualmente a realidade é outra, pois com o avanço dos meios de comunicação o assunto se torna mais presente nas redes, e naturalmente se expande no ambiente corporativo. Hoje, por exemplo, a possibilidade de um autista ter uma carreira já se tornou realidade, apesar de ainda existir certo preconceito de que pessoas com TEA não teriam capacidade de realizar tarefas sobre pressão, ou até mesmo de criarem relacionamentos favoráveis às atividades das empresas.

Para fins de análise optou-se por realizar a triangulação com os resultados encontrados, articulando e fazendo interpretações a partir do referencial teórico utilizado. Assim, organizou-se a seção posterior apontando o que foi encontrado nos documentos e perfis, de modo a responder ao objetivo geral do artigo.

## **APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Iniciando a apresentação e discussão dos resultados, começamos apresentando a Spesialisterne, uma organização não governamental (ONG) que promove a formação, habilitação e inclusão de indivíduos com TEA em corporações. 80% das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) estão fora do mercado de trabalho e no Brasil o número chega a 1,4 milhões, diante disso, a missão da ONG é retirar os indivíduos com TEA de casa e transformá-los ativos economicamente. A ONG não garante a empregabilidade, porém, tem uma taxa de 93% de pessoas devidamente inseridas no mercado de trabalho.

A Spesialisterne pontua, em seu site, que faz um trabalho de preparação do indivíduo com Transtorno do Espectro Autista com turmas de até doze alunos a partir dos dezoito anos de idade. São realizados treinamentos na área administrativa ou de tecnologia, sempre levando em consideração estímulos e interesses pessoais para o surgimento da vaga ideal. Quando surge a vaga adequada, o candidato recebe o acompanhamento semanal de um psicólogo, passa por uma entrevista e ingressa como consultor da ONG. Após a entrevista, começa a sensibilização da equipe na qual ele fará parte, visto que a ideia central não é contratar só por contratar e sim que ele seja incluído.

Analisando esses apontamentos e refletindo sobre o referencial teórico, percebemos que a rede de apoio também inclui profissionais de saúde que atuam junto aos alunos. Eles podem ser médicos, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, psicólogos, psicoterapeutas, nutricionistas, psiquiatras, especialistas em comunicação alternativa, Braille ou Libras, etc. A participação desses profissionais garante que os professores tenham a capacidade de entender melhor os desafios e talentos dos alunos. Desse modo, ele pode ajustar melhor os recursos e permanecer consistente com qualquer processamento paralelo; os profissionais têm a visão e o desenvolvimento global dos alunos, sendo aprimorados em alguns aspectos (SPINELLI, 2009).

Em primeiro lugar, é preciso organizar o ambiente. Isso significa colocar os alunos em circunstâncias normais. Não o rejeite, apenas se adapte e respeite sua personalidade quando necessário. Além disso, existe a organização do ensino da turma. Como conteúdo e objetivos de interesse dos alunos (SPINELLI, 2009).

Em relação ao conteúdo, é necessário definir as áreas prioritárias e os conteúdos com base em padrões funcionais. Sempre enfatize as habilidades do aluno, habilidades básicas de atenção, participação do aluno e adaptabilidade. Em seguida, é necessário formar gradualmente o conteúdo do mais simples ao mais complexo. Ademais, considere a oferta de aprendizagem aprimorada como suporte suplementar, o que garante conteúdos básicos e necessários, comprometendo conteúdos secundários e menos relevantes (SIMÃO, 2017).

Ao falar em procedimentos e atividades de ensino, estamos nos referindo à mudanças e escolhas de métodos, que significam atividades suplementares, atividades anteriores e alternativas, recursos de apoio, alteração da complexidade da tarefa, seleção e adaptação de materiais (SIMÃO, 2017).

Na pesquisa por organizações que destaquem a busca por inserção de pessoas TEA, foi encontrada a Empresa SAP (Sistemas, Aplicativos e Produtos para processamento de dados), que é de origem alemã e informa em seu site que pretende contratar centenas de pessoas com espectro autista nos próximos anos, principalmente profissionais na área de TI. A empresa busca profissionais que

“pensem diferente” já que a ideia é treinar pessoas com TEA para capacitá-los como programadores e gerenciadores de dados.

Dentre as várias modificações inseridas pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência (2017), merece destaque a seção dedicada à inclusão dos deficientes no trabalho, que afirma no seu artigo 37:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Sendo assim, percebemos que a inclusão pressupõe a possibilidade de competição dos deficientes com as mesmas chances que os não deficientes. Deve existir uma atitude positiva do empregador na efetivação da acessibilidade, na aplicação de recursos tecnológicos que possibilitem o desenvolvimento de atividades e também na adequação do ambiente de trabalho para as limitações das pessoas com deficiência.

Avançando nas análises, é preciso pontuar que o influenciador digital detém o poder de influência, como o próprio nome diz, abrange um elevado número de pessoas, impacta os outros com seu estilo de vida, opiniões e hábitos. Atualmente, a função de influenciador digital é caracterizada como profissão e está crescendo exponencialmente no mercado de trabalho do mundo todo. E como a rede social tem um grande poder de alcance, pessoas diagnosticadas com TEA, por exemplo, possuem uma ferramenta inédita para se expressar, expor suas opiniões e hábitos, motivando vários outros autistas à contar suas histórias e mostrar suas habilidades. Ou seja, a rede social tem um elevado poder de inclusão.

Nessa mesma linha, conforme a pesquisa realizada, foi encontrado o perfil da Gabrielle Ramos ou Gabi, com 21 anos ela é criadora de conteúdo digital, faz consultorias e palestras, como consta na descrição da rede social Instagram. Seu perfil atualmente possui com 16 mil seguidores. Além de ser influenciadora digital, ela trabalha no setor de TI de uma empresa, como *Customer Experience*, sendo que já passou por diversos setores dentro da empresa. Ela estuda Direito na UFMG, e tem superdotação comprovada por testes neuropsicológicos.

Segundo a publicação da própria Gabi (2021), em seu perfil no Instagram, “a inclusão vai acontecendo através de pequenos gestos dentro das organizações, e para que isso aconteça é indispensável mudanças profundas na forma como a coletividade encara os distúrbios mentais, revendo processos e aprendendo mais sobre neurodiversidade”. Essa afirmação vai ao encontro das proposições mencionadas por Leopoldino (2015).

Também em congruência com isso, Banov (2015) pontua que as empresas que investem na contratação e desenvolvimento de pessoas “neurodiversas”, com a proposta de valorizar seus pontos fortes, habilidades e diferentes modos de resolver determinadas tarefas, encaram a diversidade como vantagem competitiva.

Ela traz não apenas uma nova forma de enxergar o mundo. Algumas dessas pessoas desenvolvem ou potencializam habilidades em áreas específicas [...] É preciso educar a liderança sobre o que significa a neurodiversidade para derrubar estereótipos e expectativas (BANOV, 2015, p.12).

No sentido de ampliar as análises frente ao alcance do objetivo do presente estudo, foi encontrado um programa de atendimento integrado à pessoas com Transtorno do Espectro Autista, lançado pelo Governo do Estado do Rio Grande do Sul, o TEAcolhe. De acordo com as informações disponibilizadas no site, o propósito do programa é oferecer estrutura, amor, carinho e apoio as famílias e indivíduos com TEA, para fortalecer e reorganizar as redes de educação, saúde e de assistência social dos indivíduos com TEA e familiares (BANOV, 2015).

Essas considerações também encontram amparo nas proposições de Baptista (2002), quando menciona que o papel da família autista é muito importante. Sinais de dificuldades de interação social, atrasos na fala e/ou falta de resposta ao conversar com uma criança, por exemplo, indicam que é preciso entrar em contato com um especialista o mais rápido possível (BAPTISTA, 2002).

Ainda na análise do TEAcolhe, o programa conta com 30 Centros Regionais de Referência (CRR) destinados ao atendimento e suporte de casos severos, graves e refratários da região; além de sete Centros Macrorregionais de Referência (CMR) com projetos e propostas de intervenção conforme as distintas realidades e necessidades encontradas. Eles atuam de forma integrada às políticas públicas e

tem o objetivo de qualificar os profissionais das diferentes áreas do autismo, para impactar a sociedade sobre a necessidade de inclusão. O autista Willian Chimura, mestre em Informática na Educação, programador e YouTuber, foi o condutor do evento (BANOV, 2015).

Outro perfil encontrado nas redes sociais é o da Rubia Carolina, 30 anos, diagnosticada com TEA aos 28 anos. Ela é formada em Odontologia e recentemente passou em primeiro lugar na faculdade de medicina da Universidade Federal de Jataí, localizada em Goiás. Carolina, como também é chamada, é uma influenciadora digital, seu perfil no Instagram consta atualmente com 93 mil seguidores. Ela também é embaixadora do @autismo.tech, que trata sobre inclusão como protagonismo.

No seu perfil do Instagram, Carolina publica informações relacionadas ao autismo e inclusão. Na reportagem da @universa-uol, Carolina (2021) fala sobre sua aceitação:

O autismo permitiu que eu pudesse ser eu mesmo. Enxerguei que eu não precisava ter aquilo que os outros tinham, nem ser o que os outros esperavam que eu fosse. Hoje eu sei que o ambiente hospitalar, que lidar com pessoas, é um problema para mim. Não preciso fazer medicina para trabalhar em um ambiente clínico, que é algo que vai me sobrecarregar. Eu quero ser pesquisadora e sei que um dos meus pontos fortes é o hiperfoco de sentar, estudar, ficar ali e explorar as coisas. Nunca consegui abraçar meus pais ou dizer que os amo. Eu vou estudar por eles (CAROLINA, 2021).

Analisando as colocações acima, ressoa novamente a relevância da família na vida dos autistas, conforme apontado por Baptista (2002) e Psicologias do Brasil (2017).

É preciso realçar a importância do acompanhamento de todas as etapas da vida do paciente com TEA em processo de desenvolvimento contínuo, o que acabará por levar à sua entrada no mercado de trabalho. Para tanto, além de promulgar uma lei de proteção de direitos, é imprescindível uma política efetiva que garanta que as pessoas com autismo sejam inseridas no mercado de trabalho e que o Estado tome medidas efetivas.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir de todo o trabalho construído aqui, foi possível pontuar que a inclusão social do autista é indispensável nas diferentes fases da vida, pois somente com a inclusão é possível que aconteça o desenvolvimento natural de sua autonomia e potencialidades.

Apesar da legislação e da existência de políticas públicas que garantam a inclusão do autista no mercado de trabalho, conforme os dados coletados e analisados, percebeu-se que essa inserção não ocorre efetivamente na prática.

Como forma de atuação, pôde-se verificar que é necessário sensibilizar os empregadores, obter informações sobre a especificidade do TEA, conhecer os seus direitos no ambiente de trabalho, formular políticas de inclusão empresarial; além da necessidade dos TEA familiares, entrada no mercado de trabalho, participação e apoio em todo o processo.

Considerando que pessoas com autismo podem ter necessidades específicas de adaptação no ambiente de trabalho — como flexibilidade diária, horários, prazos, materiais de trabalho, roupas, espaço físico, métodos de comunicação, etc. — é preciso que as políticas específicas nessa área sejam aprimoradas.

O presente estudo constatou ainda que existem poucas publicações sobre a experiência de pessoas com autismo no mercado de trabalho. Além dessa escassez de informação, também existem algumas divergências quanto à melhor maneira de proceder nessa inclusão. Ao mesmo tempo, isso demonstra a existência de lacunas de pesquisa e de limitações deste estudo. Recomenda-se a realização de estudos longitudinais de acompanhamento de jovens e adultos com TEA e a realização de estudos experimentais; incluindo procedimentos de treinamento para pessoas com TEA que atuam no mercado de trabalho e pessoal na área de gestão de agências de emprego. Além da determinação das medidas de adaptação necessárias no ambiente de trabalho, é vital proporcionar uma melhor experiência do assunto (por meio de pessoas com TEA e gestores de agências de emprego públicas ou privadas), e verificar a opinião dos empregadores e das próprias pessoas com TEA.

## REFERÊNCIAS

- BANOV, M. R. **Psicologia no Gerenciamento de Pessoas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- BAPTISTA, C. R.; BOSA, C. **Autismo e educação**: reflexões e propostas de intervenção. Porto Alegre: Artmed, 2002.
- BRASIL. Presidência da República. **Lei Brasileira de Inclusão**. Estatuto da Pessoa com deficiência. Lei nº 13.146. Brasília, julho 2017.
- CARLA ULLIANE. **Os três graus do autismo**. 2016. Disponível em: <<https://carlaulliane.com/2016/os-3-graus-do-autismo/>>. Acesso em: 23/11/2019.
- CARVALHO, S. P. H. Competência social, inclusão escolar e autismo: revisão crítica da literatura. **Psicol. Soc.**, Florianópolis, v. 21, n. 1, p. 65-74, Apr. 2014.
- CAVACO, R. E.; The costs of services and employment outcomes achieved by adults with autism in the US. **Autism**, v. 13, n. 3, p. 285-302, 2014.
- GARCES, S. B. B. **Classificação e Tipos de Pesquisas**. Universidade de Cruz Alta – Unicruz. Abril de 2010.
- LAKATOS, E.; MARCONI, M. **Técnicas de Pesquisa**. São Paulo, editora Atlas, S. A. 2002.
- 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.; COELHO, F. **O Processo de Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho**. Universidade Federal do Ceará. 2017.
- MARTINI, M M; et al., Familiares de crianças e adolescentes com autismo: percepções do contexto escolar. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, p. 429-442, maio 2019.5.
- MAYRA GAIATO. **Níveis de gravidade e os principais sintomas do autismo**. 2016. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=AXOdHF3MBNM>>. Acesso em: 22/10/2019.
- NASCIMENTO, M. F. O. da C. **Autismo, mercado de trabalho e o papel do empregador**: a necessária inclusão da pessoa com Espectro Autista. Salvador, 2017.
- OPAS BRASIL. **Folha informativa - Transtorno do espectro autista**. 2017. Disponível em: <<https://www.paho.org/bra/index.php?Itemid=1098>>. Acesso em: 22/10/2019.

ONZI, F. Z.; GOMES, R. **Transtorno do espectro autista: A importância do Diagnóstico e Reabilitação.**v.12, n.3, p.188-199, 2015.

PLANALTO. **Presidência da República Casa Civil.** 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm)>. Acesso em: 20/10/2019.

PSICOLOGIAS DO BRASIL. **Autismo e os desafios no mercado de trabalho.** 2017. Disponível em: <<https://www.psicologiasdobrasil.com.br/autismo-e-os-desafios-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 20/11/2019.

SAÚDE, **O que é o autismo, das causas aos sinais e o tratamento.** 2018. Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/mente-saudavel/o-que-e-autismo-das-causas-aos-sinais-e-o-tratamento/>>. Acesso em: 18/11/2019.

SEAMAN, R. L.; CANNELLA-MALONE, H. I. Intervenções de habilidades vocacionais para adultos com transtorno do espectro do autismo: uma revisão da literatura. **Journal of Developmental and Physical Disabilities**, v. 28, n. 3, pág. 479-494, 2016.

SIMÃO, K. J. **Evaluating the effectiveness of video instruction on social and communication skills training for children with autism spectrum disorders: A review of the literature.** *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, Londres, v. 25, n. 1, p. 23-36, 2017.

SPINELLI, M.G.N. **Autismo.** Simbio-Logias (Botucatu), v. 2, p. 21-30, 2009.

VIEIRA, R; ZOUAIN P. Discriminação no ambiente de trabalho no momento antecedente à despedida do trabalhador autista. In: ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coord.). **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 35, (abr./jun.), 2015.