

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
LICENCIATURA EM EDUCAÇÃO ESPECIAL

VERONICA LANA SCHMIDT

INCLUSÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO
ESPECTRO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO:
BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO

SÃO CARLOS - SP

2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
LICENCIATURA EM EDUCAÇÃO ESPECIAL

VERONICA LANA SCHMIDT

INCLUSÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO
ESPECTRO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO:
BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à disciplina Trabalho de
Conclusão de Curso III, como requisito
parcial para obtenção da Graduação em
Licenciatura Plena em Educação Especial
da Universidade Federal de São Carlos.

Orientador: Prof. Dr. Nassim Chamel Elias

SÃO CARLOS - SP

2015

Dedico este trabalho à minha família.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus que iluminou o meu caminho durante esta jornada.

Agradeço aos meus pais, Ana e Wulf, que me deram força e coragem, além de suporte e apoio em todas as minhas decisões, quero agradecer também aos meus irmãos, Talita e Danilo, que foram pacientes e solidários.

Agradeço também a todos os professores que me acompanharam durante a graduação, em especial ao Prof. Dr. Nassim Chamel, sem o qual esse trabalho não seria possível.

E por último, gostaria de agradecer a todos os meus amigos, que pacientemente entenderam minha ausência em noites de festa, mas que fizeram de cada momento presente, inesquecível.

.

*“Tudo o que temos a decidir é o que fazer com
o tempo que nos é dado.”*

(Gandalf – J. R. R. Tolkien)

RESUMO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é caracterizado pelo comprometimento das áreas de interação social, comunicação e pelo comportamento restrito e repetitivo. Essas características, muitas vezes, não são atrativas para o mercado de trabalho, cada dia mais competitivo. No entanto, assim como esse público apresenta algumas defasagens, eles têm características que os tornam bastante atrativos para algumas áreas do mercado de trabalho, como organização, concentração em atividades que lhes agradam e a facilidade em manter uma rotina. O objetivo principal desse trabalho foi de realizar uma revisão bibliográfica para averiguar a existência de pesquisas científicas sobre a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho, mas pelo fato de nenhum resultado neste âmbito ter sido identificado, um objetivo secundário foi desenvolvido, que foi o de verificar em sites, blogs, artigos jornalísticos e redes sociais, se, como e o que está sendo feito para a inclusão desse público no ambiente profissional. Foram encontrados relatos de pessoas bem-sucedidas profissionalmente, que conseguiram, com ou sem apoio, se destacar justamente por estas características mencionadas acima. Ao longo da história há vários casos de pessoas com o transtorno (aparentemente) que ficaram famosas por suas contribuições para a sociedade. O público com TEA está cada vez mais presente neste meio e é por isso que se fazem necessários maior número de estudos na área para um melhor suporte a inclusão destes indivíduos.

PALAVRAS CHAVES: Educação Especial. Autismo. Mercado de trabalho. Transtorno de Espectro Autista.

ABSTRACT

The Autism Spectrum Disorder (ASD) is characterized by impairment in social interaction, communication, communication, and by restricted and repetitive behavior. Those characteristics are frequently not attractive to the job market, constantly more competitive. By the way, as well as this public shows some impairments, they are endowed with some skills that make them very attractive to some areas of the market like organization, concentration in activities that suit them and the easiness to keep a routine. The main objective of this work was to conduct a bibliographic review to ascertain the existence of scientific research on the inclusion of autistic people in the labor market. Since no result was identified on this universe, a secondary objective was developed, which was to realize a search on websites, blogs, newspapers articles and social nertworks, about if, how and what is being done to include these public in the professional environment. Several reports were found of people well succeeded professionally, that distinguished themselves, with or without support, exactly due to those above mentioned characteristics. Beside those, through history, several cases of people that with the disorder (apparently) got famous because of their contribution to society. The public with ASD is increasingly more present in this environment and therefore further studies are needed to better support the inclusion of these individuals.

KEYWORDS: Special Education. Autism. Job Market. Autism Spectrum Disorder

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Especialização vertical e especialização horizontal	12
Figura 2 - Gráfico dos resultados obtidos com a combinação entre a palavra-chave “Mercado de trabalho” com “Autismo” e “Autista”	19
Figura 3 - Gráfico dos resultados obtidos com a combinação entre a palavra-chave “emprego” e as demais palavras.	20
Figura 4 - Dicas para inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho.....	22
Quadro 1 - Categorias do Transtorno do Espectro Autista.....	10

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 MERCADO DE TRABALHO/ AMBIENTE PROFISSIONAL	12
3 MÉTODO.....	16
4 PESSOAS COM TEA NO MERCADO DE TRABALHO.....	18
4.1 Revisão Bibliográfica – Resultados	19
4.2 Contextualização da inserção de pessoas com o Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho	21
CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27

1 INTRODUÇÃO

O autismo ou o Transtorno do Espectro Autista (TEA) é definido oficialmente no Brasil de acordo com o CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde; OMS, 1997), que o classifica como:

Um transtorno invasivo do desenvolvimento, definido pela presença de desenvolvimento anormal e/ou comprometimento que se manifesta antes da idade de 3 anos e pelo tipo característico de funcionamento anormal em todas as três áreas: de interação social, comunicação e comportamento restrito e repetitivo. (OMS, 1997, p. 247)

Popularmente, considera-se como autista aquela pessoa com dificuldades significativas em estabelecer relações sociais, de comunicação e movimentos estereotipados. A nova denominação TEA, conforme o DSM-5 (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*; APA, 2013), inclui transtornos anteriormente distintos, a saber, transtorno autístico (autismo), transtorno de Asperger, transtorno desintegrativo da infância e transtorno global ou invasivo do desenvolvimento sem outra especificação. Para ser diagnosticada com TEA, a criança deve apresentar os seguintes critérios, de acordo com o DSM-5 (APA, 2013):

1. Déficits clinicamente significativos e persistentes na comunicação social e nas interações sociais, manifestadas de todas as seguintes maneiras: a) Déficits expressivos na comunicação não verbal e verbal usadas para interação social; b) Falta de reciprocidade social; c) Incapacidade para desenvolver e manter relacionamentos de amizade apropriados para o estágio de desenvolvimento.
2. Padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses e atividades, manifestados por pelo menos duas das seguintes maneiras: a) Comportamentos motores ou verbais estereotipados ou comportamentos sensoriais incomuns; b) Excessiva aderência a rotinas e padrões ritualizados de comportamento; c) Interesses restritos, fixos e intensos.
3. Os sintomas devem estar presentes no início da infância, mas podem não se manifestar completamente até que as demandas sociais excedam o limite de suas capacidades.

Ainda de acordo com o DSM-5 (APA, 2013), o TEA pode ser dividido em três categorias, a depender do nível de gravidade e de apoio exigido. O nível 3 (ou autismo de baixo funcionamento) é aquele que demanda maior apoio, o nível 2 (ou autismo de médio funcionamento) é aquele que demanda um apoio mediano e o nível 1 (ou autismo de alto funcionamento) que é aquele que demanda pouco apoio, conforme demonstrado no quadro 1.

Quadro 1 - Categorias do Transtorno do Espectro Autista

Nível de gravidade	Comunicação social	Comportamentos restritos e repetitivos
Nível 3 "Exigindo apoio muito substancial"	Déficits graves nas habilidades de comunicação social verbal e não verbal causam prejuízos graves de funcionamento, grande limitação em dar início a interações sociais e resposta mínima a aberturas sociais que partem de outros. Por exemplo, uma pessoa com fala inteligível de poucas palavras que raramente inicia as interações e, quando o faz, tem abordagens incomuns apenas para satisfazer a necessidades e reage somente a abordagens sociais muito diretas.	Inflexibilidade de comportamento, extrema dificuldade em lidar com a mudança ou outros comportamentos restritos / repetitivos interferem acentuadamente no funcionamento em todas as esferas. Grande sofrimento / dificuldade para mudar o foco ou as ações.
Nível 2 "Exigindo apoio substancial"	Déficits graves nas habilidades de comunicação social verbal e não verbal; prejuízos sociais aparentes mesmo na presença de apoio; limitação em dar início a interações sociais e resposta reduzida ou anormal a aberturas sociais que partem de outros. Por exemplo, uma pessoa que fala frases simples, cuja interação se limita a interesses especiais reduzidos e que apresenta comunicação não verbal acentuadamente estranha.	Inflexibilidade do comportamento, dificuldade de lidar com a mudança ou outros comportamentos restritos / repetitivos aparecem com frequência suficiente para serem óbvios ao observador casual e interferem no funcionamento em uma variedade de contextos. Sofrimento e/ou dificuldade de mudar o foco ou as ações.
Nível 1 "Exigindo apoio"	Na ausência de apoio, déficits na comunicação social causam prejuízos notáveis. Dificuldade para iniciar interações sociais e exemplos dados de respostas atípicas ou sem sucesso a aberturas sociais dos outros. Pode parecer! apresentar interesse reduzido por interações sociais. Por exemplo, uma pessoa que consegue falar frases completas e envolver-se na comunicação, embora apresente falhas na conversação com os outros e cujas tentativas de fazer amizades são estranhas e comumente malsucedidas.	Inflexibilidade de comportamento causa interferência significativa no funcionamento em um ou mais contextos. Dificuldade em trocar de atividade. Problemas para organização e planejamento são obstáculos à independência.

FONTE: APA, 2013

A porcentagem de indivíduos autistas entre a população é muito maior do que a percepção geral. Nos Estados Unidos, as estatísticas apontam que uma a cada 68 crianças são diagnosticadas com TEA, em diferentes níveis de severidade, e que há uma prevalência maior nos casos de autismo em meninos, sendo 1 caso a cada 42 meninos, que no caso de autismo em meninas, sendo 1 caso a cada 189 meninas, conforme indicam estudos recentes da CDC – *Centers for Disease Control and Prevention* (SUMMARIES, 2014). Não foram identificadas estatísticas confiáveis para o Brasil.

Informações de literatura no que se refere a inclusão deste público no mercado de trabalho é escassa, sendo o fator motivador para a realização deste trabalho.

Há certas regras sociais como o contato visual e a manutenção da atenção durante um diálogo, dentre outras particularmente importantes em um ambiente profissional, no qual o trabalho em equipe é cada vez mais valorizado. Características como comportamentos estereotipados e limitações nas relações sociais são enfatizadas em ambas as classificações (CID-10 e DSM-5). Trabalhar estas características de modo a potencializar habilidades identificadas e minimizar as restrições facilita a inserção deste público no ambiente social e também no ambiente profissional.

É de conhecimento geral que desde os primórdios da humanidade os seres humanos se dividiam para realizar as funções do cotidiano, sejam elas mais rudimentares como caça e coleta, ou mais recentes, como os sapateiros, costureiras, cozinheiros, médicos, etc. Atualmente, o mercado de trabalho é dividido em milhares de funções e cargos, oferecendo diversas possibilidades e oportunidades, mas que ainda é fechado e competitivo a ponto de muitos serem excluídos, principalmente aqueles tidos como diferentes.

O objetivo principal desse trabalho foi de realizar uma revisão bibliográfica para averiguar a existência de pesquisas científicas sobre a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho, mas pelo fato de nenhum resultado neste âmbito ter sido identificado, um objetivo secundário foi desenvolvido, que foi o de verificar em sites, blogs, artigos jornalísticos e redes sociais, se, como e o que está sendo feito para a inclusão desse público no ambiente profissional.

2 MERCADO DE TRABALHO E PESSOAS COM TEA: APONTAMENTOS INICIAIS

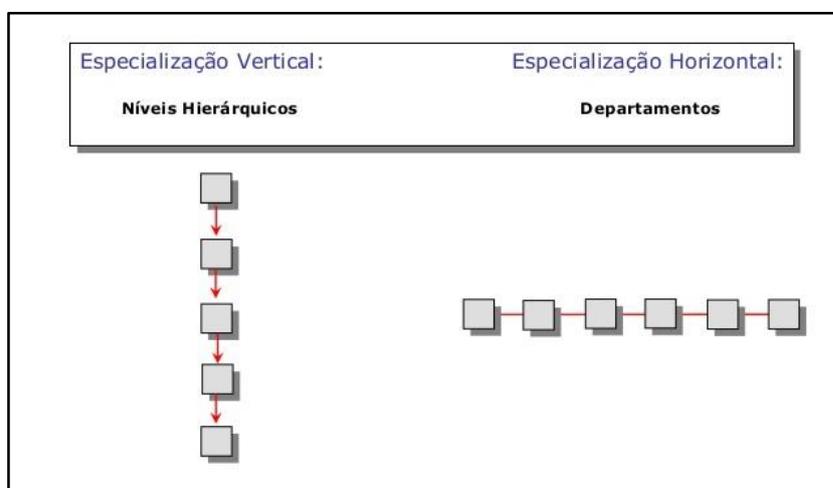
O mercado de trabalho pode ser definido como “o conjunto das ofertas de trabalho oferecidas pelas empresas, em certa época e em determinado lugar” (Chiavenato, 1980. p.11). Quando se fala do mercado de trabalho atual, se refere às vagas e cargos ofertados em um passado recente.

Na área econômica, as empresas são comumente divididas em três setores (CONTADOR, 2001):

- Setor primário: que contempla as empresas extrativistas que lidam com a extração de matéria prima, como, por exemplo, agropecuária, mineração, pesca e extrativismo.
- Setor secundário: engloba empresas de transformação, que utilizam a matéria prima e as transformam no produto final manufaturado, ou seja, as indústrias.
- Setor terciário: que contempla empresas vendedoras de produtos e/ou serviços.

Embora separadas conforme a função, em sua essência são bastante similares (CONTADOR, 2001). Chiavenato (2003) discorre sobre a organização empresarial, que, conforme os pensamentos da Teoria Clássica da Administração podem tomar duas direções: vertical, baseada em níveis hierárquicos, e horizontal, baseada no conceito de departamentalização, como demonstrado na Figura 1.

Figura 1 – Especialização vertical e especialização horizontal



FONTE: <http://image.slidesharecdn.com/abordagemssystemicadasorganizaoes-131205113421-phpapp02/95/abordagem-sistemica-das-organizaoes-69-638.jpg?cb=1386243388>

Dentro da organização horizontal, pode-se falar em tipos de departamentalização que, em conformidade com Chiavenato (2003), podem ser:

- Por função: o agrupamento é feito de acordo com as funções principais da empresa. É o mais utilizado, mas os departamentos podem variar conforme a empresa. Por exemplo: departamento de compras, de vendas, de produção, de marketing.
- Por produtos: o agrupamento é feito de acordo com o produto ou serviço ofertado. Por exemplo: divisão química, divisão farmacêutica, divisão veterinária.
- Geográfica: o agrupamento é feito de acordo com a localização onde será desempenhado ou uma área do mercado a ser servida. Por exemplo: setor Sul, setor Nordeste, setor Norte.
- Por clientela: agrupamento é feito de acordo com o tipo de pessoa para quem o trabalho ou produto será ofertado. Por exemplo: departamento feminino, departamento masculino, departamento infantil.
- Por processos: agrupamento é feito a partir da sequência do processo produtivo, ou ainda através da disposição do equipamento utilizado. Por exemplo: Setor de montagem, de pintura, de polimento.
- Por projetos: agrupamento é feito de acordo com os projetos assumidos pela empresa. Por exemplo: Projeto ponte X, Projeto prédio Y.

Todos esses tipos de departamentalização não são excludentes, podem ser usados juntos, para melhor se adaptar à necessidade apresentada pela empresa. Com tamanha gama de possibilidades apenas para dividir as funções empresariais, o número de cargos distintos que podem surgir dentro deles é infinito, com responsabilidades, atribuições e características diferentes, de forma a abranger a todos dentro deste mercado competitivo, respeitando-se as capacidades e habilidades de cada indivíduo.

A exigência para a contratação e permanência de seus funcionários pelo mercado de trabalho é cada vez maior, movido pelo mercado consumidor que está cada dia exigindo mais dos produtos e serviços ofertados.

A fim de atender essa demanda, as empresas têm buscado em seus profissionais determinadas características. Grimm (2015) destaca algumas:

- Atitude positiva: senso de humor, alegria, otimismo.

- Facilidade de comunicação: excelência em escrita e expressão verbal, vocabulário amplo e boa dicção. Saber comunicar-se de maneira eficaz.
- Habilidade com computadores e dispositivos móveis: saber usar os recursos presentes em ambos.
- Ética no trabalho: acompanhado de comprometimento tanto com o trabalho como com o regimento interno da empresa.
- Honestidade e integridade.
- Pontualidade: não apenas nos horários de expediente (entrada / saída), mas também para cumprimentos dos compromissos no prazo estipulado.
- Flexibilidade e adaptação: Disposição e disponibilidade para novos projetos, capacidade de se adaptar e aprender coisas novas. Motivação diante de desafios.
- Habilidade para gerenciar: saber organizar as tarefas e delegar funções. Saber administrar mais de um projeto / atividade simultaneamente. Conseguir identificar prioridades e maximizar o uso do tempo.
- Competência técnica: qualificação profissional (variável conforme o cargo).
- Capacidade analítica na solução de problemas: criatividade, coragem para arriscar novas soluções.
- Motivação, determinação, persistência e iniciativa: dedicação e proatividade.
- Eficiência: cumprimento de prazos, organização, disponibilidade, interesse em coisas e tarefas novas.
- Disposição e vontade de aprender novas habilidades, de adquirir mais capacitação.
- Habilidades interpessoais: gentileza, respeito e acessibilidade. Saber se vestir adequadamente para cada situação, além de cuidar da aparência física (cabelo, barba, maquiagem etc.).
- Habilidade para trabalhar em equipe: saber interagir, compartilhar e ouvir, além de estar aberto a novas ideias.
- Lealdade: não criticar a empresa, supervisor, cargo. Não compartilhar informações da empresa.

Aqueles que apresentam um maior número dessas habilidades, ou as têm mais desenvolvidas, são os que se destacam e, muitas vezes, são escolhidos

para cargos mais elevados dentro da hierarquia da empresa. A relevância de cada competência mencionada pode variar conforme a empresa (mercado em que atua), a função ou o cargo em questão, podendo mesmo algumas serem dispensadas.

Notoriamente em pessoas com TEA, algumas dessas habilidades estão diretamente relacionadas aos déficits inerentes a estes indivíduos, como, por exemplo: facilidade de comunicação, flexibilidade e adaptação, gerenciamento e autogerenciamento, interesse em coisas e tarefas novas, habilidades interpessoais e trabalhar em equipe.

Em contrapartida outras habilidades podem estar presentes nessa população de forma destacada, como habilidade com computadores e dispositivos móveis, honestidade, integridade, pontualidade, competência técnica, persistência, lealdade dentre outras.

Face ao exposto, a gama de possibilidades existentes no mercado de trabalho (funções versus competências necessárias) torna possível afirmar que pessoas com deficiência, mais especificamente com TEA, mesmo com prós e contras, podem ser inseridas no mercado de trabalho, o que será melhor debatido e comentado no próximo capítulo.

De acordo com as Diretrizes de Atenção à Reabilitação da Pessoa com Transtornos do Espectro do Autismo (BRASIL, 2013),

Outra área crítica na vida do adulto com TEA, que afeta principalmente suas chances de inserção no mercado de trabalho e na vida comunitária, refere-se a sua tolerância as demandas apresentadas. Sejam essas demandas de trabalho (i.e. quantidade ou tempo de atividade), ou demandas sociais (i.e. presença de pessoas, ruídos, interações). Por isso, é importante que se conheça quanto cada indivíduo consegue tolerar e desempenhar a cada momento do atendimento. Por exemplo: é possível que um jovem adulto com TEA entre na rede de serviços sendo completamente capaz de desempenhar bem certas atividades de trabalho, porém apresente dificuldades em permanecer engajado durante períodos mais longos. (p. 59)

Assim como pessoas com desenvolvimento típico necessitam de instrumentos de capacitação para maximizar suas competências, pessoas com TEA apresentam vários pré-requisitos que permitem sua capacitação, desde que seja feita de maneira adequada às suas características e, eventualmente, podendo haver a necessidade de arranjos ambientais especiais, como a diminuição de ruídos e o trabalho em equipes com menos componentes.

3 MÉTODO

A metodologia utilizada, pela não identificação de uma já consolidada e validada para o tipo de estudo proposto, precisou ser adaptada. Partiu-se de um modelo básico de revisão bibliográfica que é caracterizado como

estudos que analisam a produção bibliográfica em determinada área temática, dentro de um recorte de tempo, fornecendo uma visão geral ou um relatório do estado da arte sobre um tópico específico, evidenciando novas ideias, métodos, subtemas que têm recebido maior ou menor ênfase na literatura selecionada. (NORONHA; FERREIRA, 2000. p.191)

A partir dos resultados obtidos buscou-se fontes alternativas no afã de um melhor embasamento.

Como primeiro passo portanto, uma revisão bibliográfica foi conduzida em bancos de dados *online* como o Portal de Periódicos e Base de Dados de Teses e Dissertações da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) e o SciELO (*Scientific Electronic Library Online*). Optou-se por estes 2 portais por serem de grande abrangência e de mais fácil acesso.

Para a realização da busca elegeram-se como palavras chaves de busca: “autismo”, “autista”, “mercado de trabalho”, “emprego”, combinadas entre si. O critério utilizado para esta escolha foram sua representatividade no contexto do presente estudo.

Ao iniciar a pesquisa, buscou-se num primeiro momento a maior abrangência possível, de modo que não foram colocados limites como data, autor(es), área do trabalho (não obrigatoriamente precisariam ser da área da educação) ou tipo de publicação (artigos, teses, livros etc).

As sequências das combinações no site de Periódicos da CAPES na busca avançada por ordem de inserção no sistema, sem outras especificações, foram:

- “mercado de trabalho” *and* “autismo”;
- “mercado de trabalho” *and* “autista”;
- “emprego” *and* “autismo”;
- “emprego” *and* “autista”.

Por sua vez, no banco de dados da SciELO, as pesquisas foram realizadas no índice de artigos por assunto, sem restrições, com as seguintes combinações:

- “mercado de trabalho” *and* “autismo”;
- “mercado de trabalho” *and* “autista”;
- “emprego” *and* “autismo”;
- “emprego” *and* “autista”.

Para ser aceito como referência apropriada, o texto deveria conter de maneira integral ou parcial, aspectos sobre autismo no mercado de trabalho, podendo ser: relatos ou estudos de caso, estudos bibliográficos, pesquisas de campo ou outros. Por conseguinte, não foram aceitos trabalhos que falassem apenas de autismo ou apenas de mercado de trabalho, uma vez que o objetivo deste estudo é contextualizar a inclusão das pessoas com TEA no ambiente profissional.

Não se identificando, com as palavras-chave propostas, nenhum trabalho científico específico, mesmo em uma busca aberta, uma estratégia de busca em mecanismos alternativos como o Google® (versão mais tradicional) foi adotada.

O site de buscas como o Google® trabalha de modo diferente dos bancos de dados anteriormente citados. Ele considera as palavras chaves inseridas para pesquisa como frases e salvo sejam inseridas entre aspas (“-”), de maneira abrangente, aceitando automaticamente sinônimos ou frases de mesmo sentido.

Os primeiros resultados exibidos são aqueles cuja frase pesquisada se encontrada de maneira literal ou o mais próximo dela, para então virem resultados com algumas palavras que compõem a frase ou então palavras isoladas. Por conta desse modo de busca foram consideradas apenas as duas primeiras páginas de resultados, por serem certamente as mais relevantes e próximas à pesquisa realizada.

As frases escolhidas foram postas sem o uso de aspas de maneira a não restringir os resultados e aceitar frases semelhantes e o uso de sinônimos. As principais frases utilizadas foram:

- Autismo e mercado de trabalho - com aproximadamente 433 mil resultados encontrados;
- Autista e mercado de trabalho - com aproximadamente 432 mil resultados encontrados;
- Autismo e emprego - com aproximadamente 522 mil resultados encontrados;
- Autista e emprego - com aproximadamente 523 mil resultados;

- Inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho - com aproximadamente 176 mil resultados;
- Pessoas com TEA no mercado de trabalho - com aproximadamente 393 mil resultados.

No capítulo a seguir estão relatados os resultados encontrados nessa busca, e a breve contextualização realizada inclui os relatos informais encontrados no site de pesquisa do Google®.

4 PESSOAS COM TEA NO MERCADO DE TRABALHO

Todos têm direito a um trabalho, a escolher sua profissão, a condições iguais e satisfatórias (ONU, 1948). É por meio do trabalho que a pessoa terá acesso à uma fonte de renda e, dessa forma, autonomia e independência financeira que lhe proporcione uma vida digna. Esta afirmativa refere-se a todas as pessoas inclusive àquelas com necessidades especiais de qualquer natureza, sem distinção.

Na prática entretanto esta não é a realidade. Devido ao preconceito, falta de conhecimento e condições adequadas, essas pessoas ainda são em sua maioria excluídas do mercado de trabalho.

Em decorrência deste fato e para suprimir esta defasagem, foi criada no Brasil a chamada Lei de Cotas (nº. 8.213 de julho de 1991) que em seu artigo 93 descreve:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas. (BRASIL, 1991).

Essa lei veio para proteger e reforçar um direito que é assegurado a todos pela constituição brasileira, independentemente de suas condições.

Em um momento posterior, a lei nº. 12.764/12 § 2º complementa e define que: “A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais” (BRASIL, 2012). Por conseguinte, os indivíduos com este transtorno estão inclusos na lei de cotas tendo direito às vagas de trabalho asseguradas pela mesma. Ainda neste tema, as Diretrizes de Atenção à Reabilitação da Pessoa com Transtornos do Espectro do Autismo (BRASIL, 2013, p.

59), ressalta para o caso do adulto com TEA, “o foco do atendimento deve se voltar à integração e acesso aos serviços, à comunidade, à inserção no mercado de trabalho, e ao lazer”.

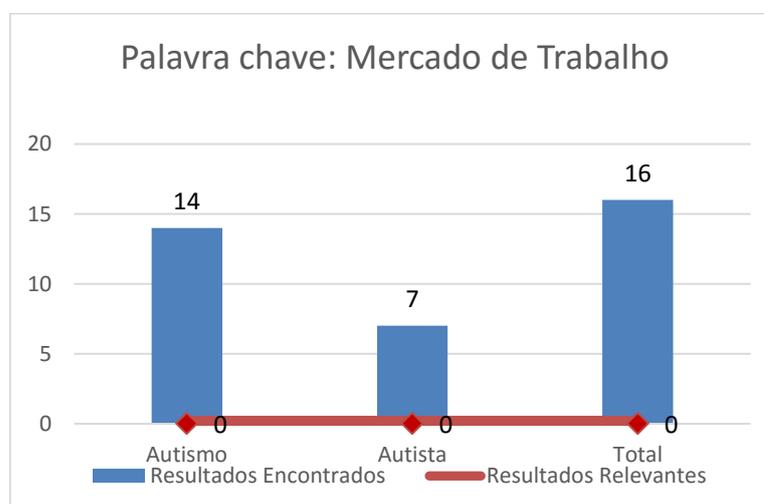
A revisão bibliográfica realizada objetivou o melhor entendimento do processo de inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho sobretudo no ponto de vista da documentação científica existente.

4.1 Revisão Bibliográfica – Resultados

Ao findar a revisão nas principais bases de dados científicos, o principal resultado obtido, é que não foram identificados nenhuma publicação científica com foco no tema da inclusão do indivíduo com TEA no mercado de trabalho.

Individualmente mostra-se nas Figuras 2 e 3 os resultados obtidos no banco de dados CAPES.

Figura 2 - Gráfico dos resultados obtidos com a combinação entre a palavra-chave “Mercado de trabalho” com “Autismo” e “Autista”.



FONTE: acervo pessoal

Na Figura 2 acima, é possível ver as combinações de “autismo” e “autista” feitas com a palavra-chave “mercado de trabalho”, sendo que a primeira barra mostra 14 resultados para a combinação com a palavra “autismo”. Deste total temos: dois livros e doze artigos com diferentes temáticas, sendo que apenas três artigos

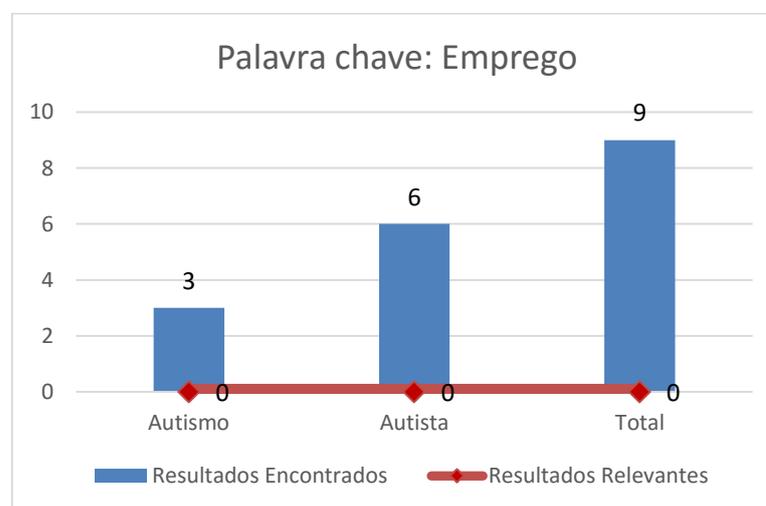
faziam referência a pessoas com autismo: um sobre análise de linguagem; um sobre entrevistas com famílias; e um sobre o movimento antivacinação.

Por conta de não trazerem reflexões ou informações pertinentes ao contexto desta pesquisa sobre a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho, nenhum dos resultados encontrados pode ser considerado.

A segunda barra representa a combinação entre as palavras chaves “mercado de trabalho” e “autista”. Foram obtidos sete resultados, sendo que apenas dois faziam referência a pessoas com TEA, mas foram resultados repetidos com a busca anterior e diziam respeito a linguagem e a família, sem fazerem referências a temática, e por conta disso também não foram considerados relevantes.

Temos pois um total de vinte e um trabalhos encontrados entre livros e artigos. Desconsiderando aos repetidos nas buscas totalizamos 16 publicações conforme exposto na terceira barra da Figura 2. Entretanto, nenhum artigo atende aos critérios de inclusão desse trabalho descritos anteriormente.

Figura 3 - Gráfico dos resultados obtidos com a combinação entre a palavra-chave “emprego” e as demais palavras.



FONTE: acervo pessoal

A Figura 3 mostra os resultados das combinações das palavras-chave “Autismo” e “Autista” com “emprego”. Assim como na figura anterior, a primeira barra significa que foram encontrados três resultados para a junção das palavras “emprego” e “autismo”, sendo que apenas um dizia respeito a pessoas com TEA, sem contudo estar relacionado com a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho. O

foco principal desse trabalho falava sobre a fonoaudiologia nos distúrbios do espectro autista e assim não foi considerado relevante, conforme mostra o primeiro ponto do gráfico.

A segunda barra da Figura 3 indica que para a combinação entre as palavras “emprego” e “autista” foram encontrados seis resultados, sendo que apenas dois faziam referência à pessoas com TEA. Um dizia respeito ao efeito na organização de estímulos e o outro abrangia a teoria da mente e a cegueira mental. Em consonância com os critérios descritos anteriormente, eles não puderam ser considerados relevante ao assunto.

Por não haver trabalhos repetidos nas referidas buscas, a terceira barra mostra um total de nove artigos, sendo nenhum relevante ao escopo desse trabalho.

Por sua vez, no banco de dados da SciELO, não houveram resultados para todas as combinações de palavras-chave pesquisadas.

Pelo fato de não ter sido localizado trabalho científico realizado na área, conforme comentado nos parágrafo anteriores, optou-se por uma busca em mecanismos de busca alternativos como o site de pesquisa do Google®. O objetivo então passou a ser a busca por informações, relatos, Blogs ou matérias jornalísticas que permitissem contextualizar a inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho, objetivo principal deste trabalho.

4.2 Contextualização da inserção de pessoas com o Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho

Mesmo não tendo sido encontrado nenhum resultado na pesquisa realizada para melhor fundamentar e ou auxiliar a inclusão deste público no mercado de trabalho, há vários relatos de oportunidades e de sucesso. Wang (2014) não apenas menciona que diversas empresas têm buscado cada vez mais pessoas com TEA por conta de suas habilidades únicas como menciona ainda que “algumas empresas estão vendo o autismo cada vez mais como uma vantagem no trabalho, em vez de uma deficiência” (s/p), no caso do referido artigo faz-se referência ao autismo de alto funcionamento, e as os tem buscado devido a características favoráveis para o meio. Um de seus entrevistados, pai de dois autistas, alega que esse público tende a ser detalhista, o que os torna um diferencial em cargos para teste e desenvolvimento de software, em cargos de administração ou até em cargos de cadeia de suprimentos

demonstrando que há oportunidades para as pessoas com TEA. As habilidades inerentes a este transtorno estão cada vez mais chamando a atenção de algumas empresas.

Um relato é o de uma empresa na Dinamarca que emprega 80 pessoas com TEA para cada 100 funcionários, conforme relatado por Costa (2011). Esta empresa, em processo de expansão em diversos países, conta com um grande número de pessoas autistas empregadas. Nessa reportagem, o motivo apontado para tal avanço foi a quebra do preconceito que se tinha com esse público e o esclarecimento quanto as suas potencialidades, tais como boa memória, perseverança durante atividades repetitivas, são de maneira geral bastante detalhistas e bons para perceber erros. Estas pessoas eram originalmente tidas como deficientes intelectuais.

Figura 4 - Dicas para inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho



Por parte dos autistas, Wang (2014) também relata que a terapia adequada vem ajudando-os a quebrar a barreira da socialização. Para facilitar a comunicação, a empresa também utiliza de outros meios como a escrita e a digital (internet). A Figura 4 faz referência a ações a serem tomadas para melhor acomodar esse público, levando em conta suas especificidades. Uma delas diz respeito à comunicação, que normalmente é uma dificuldade para pessoas com autismo, mas que pode ser revertida utilizando outros meios, como a escrita, dessa maneira um dos pontos que pesaria contra a contratação de um funcionário com autismo pode ser facilmente superado.

Outro ponto interessante é a questão da rotina, que pode ser vista muito favoravelmente, uma vez que demonstra organização e pontualidade, pontos muito bem quistos no mercado de trabalho, como já visto anteriormente. Porém é necessário que a organização da empresa seja compatível com a elaboração de rotinas, que tenha um trabalho estruturado, com horários bem delineados e funções bastante definidas, caso contrário uma rotina poderá ser difícil de ser elaborada.

Para ajudar nessa transição e melhor capacitar as pessoas com autismo de alto funcionamento é que, em 2004, na Dinamarca, foi criado o projeto Specialisterne, que visa proporcionar formação e oportunidades de emprego a essas pessoas no setor de Tecnologia da Informação (TI). Atualmente está presente em 14 países. No Brasil, o projeto está presente na cidade de São Paulo e São Leopoldo, em parceria com o Autismo&Realidade, o projeto ainda está no processo de formação da equipe (AUTISMO&REALIDADE, 2015).

Specialisterne é uma iniciativa social que valoriza as diferenças e o traços únicos das pessoas com autismo, tais como a atenção ao detalhe, intolerância aos erros e a persistência no trabalho, indo em concordância com a reportagem citada anteriormente. A empresa valoriza as diferenças e os traços de caráter da pessoa com TEA e acredita que não é a pessoa que tem que aprender a se adaptar, mas que suas características tem que ser valorizadas e aprimoradas para esse ambiente. No programa de formação, os indivíduos são expostos a diferentes tarefas, exercícios e situações de trabalho, que gera uma avaliação sobre suas reais habilidades, características, e sobre sua real personalidade, fazendo com que seja possível localizar a melhor colocação no mercado (SPECIALISTERNE).

No Brasil, a ADACAMP (Associação para o Desenvolvimento dos Autistas em Campinas) tem um projeto similar, só que eles não se limitam ao mercado

de TI, eles capacitam pessoas com autismo para que exerçam cargos como os de atendente, estoquistas, técnico de aquário, biólogo ambiental, para trabalhar em redes de *fast-food*, cafeterias, loja de roupas e acessórios femininos, loja de aquários e suprimentos e até no Departamento Público de Campinas (ADACAMP).

Mas não é apenas por meio de empresas como a Specialisterne ou por projetos como o da ADACAMP que pessoas com autismo podem alcançar o mercado de trabalho e o sucesso profissional. O site americano Autism Speaks (2014) traz uma reportagem a respeito de um adulto com 34 anos que alcançou sucesso e independência, Kevin Petranich trabalha em um emprego competitivo e toma conta do próprio apartamento, seus familiares relatam que seu sucesso foi decorrente de uma rede completa de suporte e uma crescente independência.

Além de Kevin, há também o exemplo de Temple Grandin que é considerada como uma das autistas mais bem sucedida nos Estados Unidos na área de manejo pecuário. Atualmente ela ministra cursos e presta consultoria nesse campo. Ela é formada Bacharel pelo Franklin Pierce College, fez mestrado pela Universidade Estadual do Arizona e é Ph.D. pela Universidade de Illinois. Em uma entrevista, para a revista “Autismo: Informação gerando ação”, ela conta um pouco como alcançou o sucesso, sobre como um professor conseguiu motivá-la a estudar e foi fundamental para sua formação. Outro comentário que chama a atenção é quando ela diz que desde jovens, mais especificamente desde antes de sair da escola a pessoa com autismo precisa adquirir habilidades profissionais. Temple sugere que eles realizem atividades como vender jornal, cuidar do lixo, e para aqueles que tenham um diagnóstico de autismo leve, ou com menor comprometimento, ela sugere, ainda, que eles comecem a trabalhar na sua área de aptidão, como por exemplo, computação, fotografia, arte ou jornalismo (RAFOLS, 2013). Dessa maneira eles poderão se conhecer melhor e já se preparar para a vida profissional, cada qual na sua área de aptidão.

Além de Temple Grundin, existem outras pessoas ao longo da história que apresentavam características autísticas, mas que por conta do período vivido não era possível o diagnóstico. Garcia (2011) cita alguns como Isaac Newton, Wolfgang Mozart, Charles Darwin e Michelangelo, que nasceram antes mesmo de existir estudos sobre o transtorno, mas as teorias de que eles foram autistas baseiam-se em relatos e registros históricos, em que esses personagens históricos apresentavam diversos comportamentos autísticos.

Albert Einstein é uma dessas pessoas que, embora não diagnosticado, apresentou comportamentos típicos de pessoas com TEA, alguns desses relatados pelo próprio cientista como ser solitário, não sentir-se apegado a ninguém, nem mesmo a sua família. Além desses, existem relatos que Einstein começou a falar entre os 2 ou 3 anos de idade e que durante sua vida profissional lecionava suas aulas independente de ter ou não alunos presentes (GARCIA, 2011).

Garcia (2011) cita, ainda, uma lenda das atualidades: o diretor da Microsoft e criador do sistema operacional Windows, Bill Gates, embora não tenha diagnóstico, ele apresenta comportamentos característicos do transtorno como se balançar durante reuniões de negócios ou momentos de nervosismo, apresenta dificuldade em manter contato visual, tem pouca habilidade social e não se preocupa com a própria aparência.

Todos esses, com ou sem diagnósticos, apresentam algo em comum, além dos comportamentos típicos do transtorno, todos obtiveram sucesso no que escolheram fazer, mostrando que é possível ter uma vida profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista os objetivos propostos no presente trabalho e os resultados obtidos é possível dizer que as pessoas com Transtorno do Espectro Autista estão sendo incluídas no mercado de trabalho e que vêm apresentando bons resultados a ponto de algumas empresas buscarem por indivíduos com esse transtorno.

Para atender essa demanda crescente, empresas e projetos estão sendo criados para capacitação e treinamento desse público. No Brasil, empresas e projetos desse tipo ainda são muito recentes, assim como a lei que garante a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho.

Embora foram encontrados diversos relatos, que mostram que as pessoas com autismo estão alcançando o mercado de trabalho, ao olhar para artigos e trabalhos científicos os resultados são diferentes, ainda no Brasil não foram encontrados trabalhos na área.

Seria conveniente e importante para a área que novos trabalhos fossem feitos, tanto para pesquisar mais a fundo como é feita a inclusão dessas pessoas,

como verificar nessas empresas como está sendo feito o treinamento, capacitação e acompanhamento.

Tendo em vista que, nos relatos encontrados, os indivíduos apresentavam autismo de alto funcionamento, também seria interessante que fossem feitos trabalhos a respeito da viabilidade e possibilidade da inclusão de autistas de médio ou baixo funcionamento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADACAMP. **Projeto inclusão no mercado de trabalho**: despertar para a empregabilidade. Disponível em: <<http://www.adacamp.org.br/site/projetos-mercado-de-trabalho.php>> Acesso em: out 2015.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION.: DSM - V – TR. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais**. Washington, DC: Author. 5ª Ed. 2013.

AUTISMO&REALIDADE. **Specialisterne – uma parceria da A&R para a inclusão de autistas no mercado de trabalho**. 2015. Disponível em: <<http://autismoerealidade.org/noticias/specialisterne-uma-parceria-da-ar-para-a-inclusao-de-autistas-no-mercado-de-trabalho/>> Acesso em: out. 2015

AUSTISMSPEAKS. **New Jersey man with autism finds success and Independence**. 2014. Disponível em: <<https://www.autismspeaks.org/news/news-item/new-jersey-man-autism-finds-success-and-independence>> Acesso em: out. 2015.

BRASIL. Lei n. 12.764, de 27 de dezembro de 2012. **Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3o do art. 98 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm> Acesso em: ago. 2015

BRASIL. Lei n. 8213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em: ago. 2015

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Diretrizes de Atenção à Reabilitação da Pessoa com Transtornos do Espectro do Autismo**. Brasília: 2013.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos**. Vol. 2. São Paulo: Atlas, 1980

CONTADOR, J. C. Modelo geral das atividades da empresa. **G&P – Gestão & Produção**, v.8, n. 3, p. 219-236, dez. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/gp/v8n3/v8n3a02.pdf>>. Acesso em: ago. 2015.

COSTA, R. Autistas chegam ao mercado de trabalho. In: **Rev. Istoé Independente**. Ed. 2191. Nov. 2011. Disponível em: <http://www.istoe.com.br/reportagens/174092_AUTISTAS+CHEGAM+AO+MERCAD+O+DE+TRABALHO>. Acesso em: jan. 2015.

GARCIA, V. **Autistas famosos e surpreendentes**, 2011. Disponível em: <<http://www.deficienteciente.com.br/2011/04/autistas-famosos-e-surpreendentes.html>>. Acesso em: out. 2015.

GRIMM, A. **As 16 qualidades pessoais mais valorizadas em qualquer empresa**. Disponível em: <<http://www.mundosimples.com.br/educacao-trabalho-16-qualidades-valorizadas-nos-empregados.htm>> Acesso em: ago. 2015.

NORONHA, D. P; FERREIRA, S. M. S. P. Revisões de literatura. In: CAMPELLO, B. S.; CONDÓN, B. V.; KREMER, J. M. (orgs.) **Fontes de informação para pesquisadores e profissionais**. Belo Horizonte: UFMG, 2000

ONU, **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **CID-10 Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde**. 10a rev. São Paulo: Universidade de São Paulo; 1997

RAFOLS, C. Temple Grandin fala em entrevista exclusiva para a Revista Autismo. **Rev. Autismo**, v.4, p. 4-6, mar. 2013. Disponível em: <<http://www.revistaautismo.com.br/RevistaAutismo003.pdf>> Acesso em: out. 2015.

SPECIALISTERNE. **Sobre a Specialisterne**: uma empresa social que dá valor às características especiais das pessoas com TEA. Disponível em: <<http://br.specialisterne.com/sobre-specialisterne/>> Acesso em: out. 2015.

SUMMARIES, S. **Prevalence of Autism Spectrum Disorder among children aged 8 years - Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 11 Sites, United States, 2010**. In: Center for Disease Control and Prevention, 2014. Disponível em: <http://www.cdc.gov/mmwr/preview/mmwrhtml/ss6302a1.htm?s_cid=ss6302a1_w> acesso em> out. 2015.

WANG, S. S. Empresas buscam autistas por suas habilidades únicas. In: **The Wall Street Journal**. Dublin, abr. 2014. Disponível em:
<<http://br.wsj.com/articles/SB10001424052702303978304579474033843104304?tesla=y>> Acesso em: ago. 2015.