

Acesso de pessoas com autismo no mercado de trabalho

Access to the labor market for people with autism

DOI:10.34117/bjdv7n10-084

Recebimento dos originais: 07/09/2021

Aceitação para publicação: 07/10/2021

Paulo Roberto Miranda Veras

Mestre em Educação, Linguagem e Tecnologias (PPG-IELT) - Universidade Estadual de Goiás (UEG) - Psicólogo pela PUC-GO - Pedagogo pela FSJ-SP
Professor da Faculdade Sul Americana (FASAM) e Faculdade Lions em Goiânia
E-mail: pauloveras@outlook.com

Raimundo Márcio Mota de Castro

Doutor em Educação (PUCGO) - Pós-doutorado em Educação Escolar e Religião (PUCPR) - Professor no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu Interdisciplinar em Educação, Linguagem e Tecnologias (PPG-IELT) - Universidade Estadual de Goiás (UEG).

E-mail: prof.marcas.posgrad@gmail.com

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo abordar as questões que envolvem a inserção da pessoa com o Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho. Expõe ainda as características inerentes ao autismo e suas relações com o trabalho bem como suas interações sociais. A pesquisa busca demonstrar alguns programas e iniciativas que proporcionam uma formação profissional de acordo com suas características específicas respeitando a sua individualidade e facilitando assim seu engajamento e sua adaptação ao mercado de trabalho. É apresentado também dados estatísticos que apontam a inserção do autista no mercado de trabalho no Brasil na última década. É cada vez mais comum empresas de diversos seguimentos contratarem pessoas com autismo para diversas funções, e assim, entender como esse processo de contratação ocorre e como a sociedade lida com este transtorno é o que justifica este trabalho. O conteúdo aqui evidenciado só foi possível através de estudo bibliográfico, ou seja, fez-se uso de artigos, livros, revistas e materiais afins.

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

ABSTRACT

The present work aims to address issues involving the insertion of a person with Autistic Spectrum Disorder (ASD) in the labor market. It also exposes the characteristics inherent to autism and its relationship with work as well as its social interactions. The research seeks to demonstrate some programs and initiatives that provide professional training according to their specific characteristics, respecting their individuality and thus facilitating their engagement and adaptation to the labor market. Statistical data are also presented that indicate the insertion of the autistic person in the labor market in Brazil in the last decade. It is increasingly common for companies from different segments to hire people with autism for various functions, and thus, understanding how this hiring process

occurs and how society deals with this disorder is what justifies this work. The content shown here was only possible through a bibliographic study, that is, articles, books, magazines and related materials were used.

Key-words: Autism, Inclusion, Job market.

1 INTRODUÇÃO

O mercado está sempre em mudança e hoje o que pode ser visto são pessoas com deficiência física ou autistas em determinadas funções o que deixa claro que existe um mercado agregando pessoas com estes problemas e distúrbios, sendo assim este tema se justifica, pois, tenta de forma sucinta demonstrar como esse processo de contratação ocorre e como a sociedade lida com o autismo.

É quase impossível vencer tais barreiras sem um suporte adequado. A legislação prevê um acompanhamento permanente durante toda a vida escolar, no entanto, isso ocorre apenas durante a Educação Básica, uma vez que os suportes pedagógicos especializados são mais destinados aos alunos com deficiências físicas e sensoriais como surdos e cegos. Esse fator é de grande importância uma vez que o ambiente de formação deve retratar o máximo o futuro ambiente de trabalho que aguarda o cursista ou o graduando.

O aconselhamento vocacional ou profissional é o marco inicial para poder estabelecer o perfil deste estudante que garanta sua adequação a área por ele escolhida.

Uma vez encaminhado ao mercado de trabalho o autista tem que se integrar ao mundo e quando se fala em integrar-se, sugere que ele próprio busque estratégias de adaptar-se ao meio, o que é diferente da inclusão, onde o meio é preparado e adaptado para recebê-lo respeitando suas características específicas.

As políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência não vislumbram a existência de um suporte permanente nas empresas para que essas pessoas possam se desenvolver de forma mais eficaz. O autista então passa a contar com o sentimento de cooperação, que infelizmente não existe no meio competitivo, e assim, o desafio se torna muito maior.

Este trabalho apresenta um breve histórico clínico e legal sobre a relação do autismo com o mercado de trabalho e tem um caráter mais informativo do que formativo, uma vez que é necessário antes reconhecer o autista e sua relação como o mercado de trabalho para depois criar formas e estratégias que lhe garantam a permanência no meio laboral.

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar a relação entre a pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e sua inserção no mercado de trabalho. Os objetivos específicos, são conceituar o TEA e suas características; expor as características inerentes ao autismo e suas relações com o trabalho e identificar programas que proporcionam formação profissional ao profissional com TEA.

A justificativa deste trabalho, baseia-se na necessidade de se compreender cada vez mais a necessidade de se trabalhar o processo de inclusão no mercado de trabalho, processo esse, vivido por este acadêmico, diagnóstico com TEA - Asperger. Este trabalho é em parte, um processo prático vivido entre professor e aluno no curso de administração de empresas no ano de 2020, sendo mais necessário e relevante falar deste assunto, o que a torna pessoal a escolha do tema.

O jovem ao vencer todos os desafios que ocorrem durante seu processo de formação na graduação, se preparando para a sua inserção no mercado de trabalho, surgem novas aspirações e o desejo de alcançar o sucesso e a realização na profissão escolhida.

Pergunta-se: Para o indivíduo com o Transtorno do Espectro Autista (TEA) essas aspirações se esbarram nas dificuldades já conhecidas durante a formação tal como a dificuldade de interação? As características inerentes ao seu transtorno o impossibilita ter acesso a este mercado de trabalho?

É o que vamos discorrer no decorrer do trabalho que se segue.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 O QUE É TEA (TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA)

Muitas são as dúvidas que envolvem o conceito do TEA (Transtorno do Espectro Autista) por englobar síndromes e aspectos comportamentais diferenciados.

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. (OPAS/OMS BRASIL, 2017).

O Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) passou a constar na nova Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, a CID-11 (ICD-11 na sigla em inglês para International Statistical Classification of

Diseases and Related Health Problems), lançada nesta segunda-feira (18/junho) pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

Transtornos globais do desenvolvimento (TGD)

F84.0 – Autismo infantil;

F84.1 – Autismo atípico;

F84.2 – Síndrome de Rett;

F84.3 – Outro transtorno desintegrativo da infância;

F84.4 – Transtorno com hipercinesia associada a retardo mental e a movimentos estereotipados;

F84.5 – Síndrome de Asperger;

F84.8 – Outros transtornos globais do desenvolvimento;

F84.9 – Transtornos globais não especificados do desenvolvimento.

Como o TEA envolve mais de uma especificação de síndrome e comportamentos associados de acordo com a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde, mais conhecida como CID, o autismo possui as seguintes variantes: F84 - Transtornos globais do desenvolvimento; F84.0 - Autismo Infantil; F84.1 - Autismo atípico; F84.2 - Síndrome de Rett; F84.3 - outro transtorno desintegrativo da infância; F84.4 - Transtorno com hipercinesia associada a retardo mental e a movimentos estereotipados; F84.5 – Síndrome de Asperger.

O autismo também conhecido como transtorno autístico, autismo da infância, autismo infantil e autismo infantil precoce, é o TID (Transtorno Invasivo do Desenvolvimento) mais conhecido. Nessa condição, existe um marcado e plenamente prejuízo na interação social, alterações de comunicação e limitadas ou estereotipadas de padrões de comportamentos e interesses (KLIN, 2006, p.4).

É na perspectiva de vencer ou ao menos amenizar estes prejuízos na interação social, nas alterações de comunicação e padrões irregulares de comportamento que iniciativas governamentais e populares buscam inserir cada vez mais a pessoa com autismo nas mais diversificadas áreas sociais.

2.2 BREVE HISTÓRICO DO AUTISMO E SUAS POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL

A história das pessoas com deficiência no Brasil era de exclusão social, viviam presas em casa, sanatórios ou até prisões. Os Direitos da pessoa com deficiência só foram de fato regulamentados no Brasil após o Decreto 699440 de 25 de agosto de 2009, que ratifica a Convenção sobre os Direitos das pessoas com Deficiência, realizada em Nova York em 30 de março de 2007.

A inclusão dos TEA's no mundo do trabalho é bem recente, pois eles só passaram a ser reconhecidos como deficientes no final do ano de 2012, quando entra em vigor a lei 12.764, de 27 de dezembro de 2012.

De acordo com a nova Lei é assegurado aos indivíduos atenção integral, pronto atendimento e prioridade no atendimento e no acesso aos serviços públicos e privados, em especial nas áreas de saúde, educação e assistência social.

Sabe-se que o trabalho para qualquer pessoa, e também para o autista é uma forma de interação social, desenvolve a autoestima e a autonomia. Além de tudo, a recompensa pelo seu trabalho, na forma de salário, independência e socialização.

O preconceito de potenciais empregadores consiste em obstáculo substancial, pois nega totalmente o acesso a vagas em um grande número de empresas (ROSQVIST; KEISU, 2012; ROBERTSON, 2009; VAN WIEREN; REID; MCMAHON, 2008).

Caracteriza-se pelo não reconhecimento da capacidade dos profissionais que apresentam autismo e pela percepção exacerbada de inconveniências e potenciais riscos incorridos na contratação de empregados com TEA. O estigma do autismo é forte a ponto de certos empregadores abertos a pessoas com deficiências diversas manterem restrições a pessoas com transtorno do espectro do autismo. A disponibilização de subsídios ao emprego de pessoas com autismo apresenta potencial para o aumento das vagas oferecidas (ROSQVIST; KEISU, 2012).

No Brasil são poucas as pesquisas que abordam a inclusão de autistas no mercado de trabalho (LEOPOLDINO, 2015; SALGADO, 2014), o que justifica a necessidade de mais investigações a respeito do assunto. As limitadas evidências existentes apontam para dificuldades compatíveis com as que foram relatadas internacionalmente, embora com especificidades próprias. A realidade brasileira apresenta peculiaridades derivadas do preconceito e desconhecimento a respeito do autismo, da pouca estrutura existente e de limitações dos sistemas de educação, saúde e justiça, aos quais muitos autistas recorrem para atendimento de direitos básicos (GOMES et al., 2015; SALGADO, 2014; NUNES; AZEVEDO; SCHMIDT, 2013).

Mundialmente, o grande marco para o reforço das políticas públicas foi a publicação da Convenção de Direitos das Pessoas com Deficiências em 2007 (UNITED NATIONS, 2006). Apesar de países europeus, como a Suécia e a Alemanha, adotarem desde a década de 1990 políticas públicas voltadas especificamente aos trabalhadores autistas (ROSQVIST; KEISU, 2012), a convenção, assinada inclusive pelo Brasil, abriu espaço para a formulação e aprimoramento de políticas associadas à inclusão de autistas no mercado de trabalho.

O trabalho no seu contexto possibilita a pessoa ter uma relativa independência financeira, o que será relevante na inclusão social do indivíduo. Os desafios enfrentados pelos autistas para estarem no mercado de trabalho não assegura sua eficácia à sua empregabilidade.

Na sociedade atual, o trabalho é um direito fundamental do ser humano. De acordo com o tratado de Versalhes, de 1919. (LEITE, p.37,2016). Leite (2016) menciona através da Declaração Universal dos Direitos Humanos, afirma “que toda pessoa tem direito do trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições e quantitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.” (BRASIL1948).

Durante os anos que se seguiram várias leis de políticas públicas foram aprovadas em benefícios das pessoas com TEA.

A lei 12.764, reconhece a necessidade de “estímulo à inserção da pessoa com TEA no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência”, de acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (BRASIL, 2012).

No Brasil, a lei nº12.764/2012 estabelece a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (BRASIL,2012)

Os incisos I e II presentes no artigo 1 dessa lei citada acima, mostram que para ser reconhecido como autista a pessoa precisa apresentar o que consta nesses incisos, são eles:

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

- Padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.

No que consiste no inciso II algumas das características apresentadas tais como excessiva aderência as rotinas e padrões de comportamento ritualizados ao invés de ser um impedimento para execução do trabalho profissional podem ser apresentadas como qualidades indispensáveis uma vez que ressaltam grande capacidade de atenção e comprometimento com a atividade executada desde que bem conduzidas pela chefia imediata.

Assegurado pela Constituição brasileira nos artigos 205 e 227, os quais assim dispõem:

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

Art. 227 - É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

A seguir discutiremos sobre a importância da formação do profissional com TEA na construção de sua empregabilidade.

2.3 IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PARA A EMPREGABILIDADE DO INDIVÍDUO COM TEA

De modo geral a maioria desses serviços é destinada às deficiências sensoriais como a surdez e a cegueira, deixando outras deficiências sem o devido amparo educacional necessário para uma formação que corresponda à expectativa do próprio mercado de trabalho.

A educação especial é uma modalidade de ensino que perpassa todos os níveis, etapas e modalidades, realiza o atendimento educacional especializado, disponibiliza os serviços e recursos próprios desse atendimento e orienta os alunos e seus professores quanto a sua utilização nas turmas comuns do ensino regular. (Política Nacional de Educação Especial- MEC, 2018)

Cabe então ao próprio estudante e a sua família buscar suporte extraescolar para superar as barreiras que não são poucas.

A deficiência tem de ser entendida através de um conceito social, ou seja, como a soma de dois fatores inseparáveis: as características individuais corpóreas mais as barreiras socioambientais. Destarte, pode-se atenuar ou agravar a deficiência de alguém, por meio da estrutura ambiental e acessibilidade oferecidas. (MIRANDA E FONSECA, 2016).

É perceptível a falta de programas especiais para a inserção do autista no meio acadêmico. Se o estudante não sente pertencente a este espaço dificilmente conseguirá se integrar fora dele como profissional atuante na área.

As relações interpessoais são reforçadas ou distanciadas devido às circunstâncias que o meio promove, desde o primeiro contato com a sala de aula, a indicação para trabalhos em equipe e encaminhamento para Estágios Supervisionados, onde a figura do professor orientador é imprescindível para o bom desenvolvimento das atividades propostas.

A educação é o caminho para o homem evoluir. Por isso, é um direito público subjetivo, e, em contrapartida, um dever do Estado e do grupo familiar (BOULOS, 2008). E, só dará chances para o pleno desenvolvimento humano se perceber e respeitar a diversidade humana. (BOULOS APUD MIRANDA E FONSECA, 2016).

Respeitar as individualidades inerentes ao gênero, etnia ou deficiência faz parte do processo de inserção social e empresarial. O sucesso profissional está diretamente relacionado à satisfação pelo trabalho desenvolvido e a capacidade de sentir-se à vontade no meio em que esse trabalho acontece.

Neste caso a figura docente é o grande mediado nesse processo. Cabe a ele conduzir o aprendizado incentivando e apoiando as habilidades específicas de cada um.

Professor não é definido como um indivíduo encarregado de ensinar, mas como u indivíduo que, produzindo conhecimento próprio, motiva estudantes a fazer o mesmo. Estudante não é definido pela simples função de aprender. Seu objetivo é produzir ciência também. O processo de desenvolvimento é cada vez mais marcado pela capacidade de produzir conhecimento próprio, e isto pode atribuir à universidade uma função muito estratégica, desde que se dedique a pesquisa [...] (DEMO APUD MIRANDA E FONSECA, 2017).

Toda formação ocorre com determinadas lacunas, a Educação Superior no país é mais voltada para o conhecimento teórico do que o prático, com isso o Estágio é uma etapa indispensável para o aprimoramento do estudante e ele deve também ser margeado

pela pesquisa. Existem diversas empresas empenhadas em criar programas de estágio e de formação de candidatos, como por exemplo a Specialisterne.

“No centro da Specialisterne está o nosso programa de formação onde os candidatos com TEA vivenciam diferentes exercícios, tarefas e situações de trabalho. O programa ajuda o nosso staff a ver mais além do diagnóstico e a avaliar a personalidade real do candidato, o seu conjunto de habilidades e o seu potencial real.

A Specialisterne demonstra que as pessoas com TEA e diagnósticos similares podem agregar valor ao mercado de trabalho quando são dadas a elas a compreensão e o apoio de que precisam para se desenvolver em plenamente” (SPECIALISTERNE BRAZIL, 2020)

2.4 PROGRAMAS E INICIATIVAS PARA INSERÇÃO DO INDIVÍDUO COM TEA

A maioria dessas vagas disponibilizadas tem origem na Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que prevê a contratação de Deficientes físicos, mentais e intelectuais, deficientes físicos, deficiente visual, deficiente auditivo nas Empresas. Não contratando indivíduos com TEA, isso ocorre devido à falta de informação sobre o autismo e a não divulgação de suas potencialidades.

Emprego Apoiado consiste em uma metodologia que visa à inclusão no mercado competitivo de trabalho de pessoas em situação de deficiência mais significativa. A modalidade respeita e reconhece suas escolhas, interesses, pontos fortes e necessidades de apoio. (Movimento Down, 2019).

O Emprego Apoiado é composto de três fases:

- Perfil Vocacional – descoberta dos pontos fortes, interesses e necessidades de apoio da pessoa, a partir de uma avaliação ecológica-funcional, de preferência realizado na comunidade. Essa avaliação consiste de entrevistas com o usuário, seus familiares e outras pessoas que o conheçam e de observações em lugares frequentados por ele.
- Desenvolvimento de Emprego – pesquisa e marketing com empresas para descobrir um emprego que combine com o perfil vocacional. Pode ser também o desenvolvimento de um trabalho por conta própria. Para se verificar a compatibilidade entre o perfil da pessoa com o perfil da vaga é feita uma análise da função. Essa análise leva em conta a cultura da empresa, a disponibilidade de apoios naturais e as exigências para executar a função. Faz-se uma negociação com o empregador para fazer as acomodações e adaptações necessárias. Esse processo pode resultar na criação de uma vaga customizada ou de uma vaga já

existente que atenda ao mesmo tempo as necessidades do usuário do Emprego Apoiado e da empresa. Acontecendo a contratação, é feita uma análise pormenorizada das tarefas para a elaboração de um plano individual de treinamento e inclusão social.

- Acompanhamento pós-colocação – Acompanha-se o treinamento e a inclusão social do usuário do Emprego Apoiado na empresa para verificar se as estratégias e os apoios naturais estão funcionando. Quando se considera que tanto o usuário quanto a empresa já estão prontos, tem início o acompanhamento contínuo. Esse acompanhamento é feito à distância e tem por objetivo garantir a qualidade da inclusão, intervir em situações mais desafiadoras e auxiliar no desenvolvimento de carreira dos clientes. O acompanhamento contínuo é um dos componentes mais importantes para garantir a retenção do trabalho pela pessoa com incapacidade mais significativa.

Estas iniciativas fortalecem a permanência do indivíduo. O suporte maior desde a formação até a inserção do indivíduo autista no mercado de trabalho parte quase sempre de organizações não governamentais e associações de pais. Estas mesmas entidades são responsáveis ainda por disseminar informações corretas acerca do TEA (VIEIRA, 2008).

Conforme Vieira (2008), para a LDB, o planejamento, a elaboração e a execução de uma proposta pedagógica é a principal das atribuições das unidades de ensino, devendo elas, assim, na sua gestão trilhar um caminho orientado por esta finalidade.

“É um assunto muito significativo nos dias de hoje pois vem aumentando os casos que estamos lidando com o determinado contexto e precisamos entender definitivamente que o transtorno espectro autista não é uma doença complexa de se entender”. (DOS SANTOS, LARYSSA BIANCA, 2020)

É incorreto se pensar, que só existe um tipo de autista e que esse geralmente é introspectivo e incapaz de se comunicar ou se relacionar ativamente nos ambientes laborais. Tais informações errôneas contribuem para a desarticulação dos programas de acessibilidade ao mundo do trabalho.

O neuropediatra Clay Brites aponta a desinformação como um dos principais desafios do transtorno. “Quando se dissemina conhecimento, reduz preconceitos e resistência”, disse. “Atrapalha muito o processo, o aparecimento de que o autismo é puramente emocional; que basta dar carinho que melhora; que tirar alimento, melhora”, completa (BRITES, 2002).

O Site Autismo em Dia traz importantes informações sobre o Transtorno do Espectro Autista, bem como auxilia familiares e profissionais envolvidos na educação, formação e encaminhamento destes indivíduos para o mercado de trabalho

O Autismo em Dia indica seis áreas que podem oportunizar uma melhor interação e inserção do TEA no mercado de trabalho. São eles:

- Medicina veterinária
- Zootecnia
- Biologia
- Oceanografia

Segundo o site a convivência precoce de crianças autistas com animais de estimação de pequeno porte tem eficácia na moderação do comportamento comprovada cientificamente.

O site Autismo em Dia destaca que a alta capacidade de concentração das pessoas com autismo e a sua facilidade nas atividades repetitivas contribuem para o sucesso de sua inserção na área tecnológica.

O movimento do mercado nesse sentido está tão destacado que há mais de 14 anos a ONG Specialisterne – que nasceu na Dinamarca e há 3 anos também está no Brasil – recruta e prepara profissionais autistas para atuar em empresas do ramo da tecnologia. E eles garantem: que mais de 94% dos jovens que procuram a ONG conseguiram uma vaga.

Isso mostra o quanto que a escolha profissional correta influencia no sucesso em encontrar um trabalho que traga além de rendimentos a satisfação e a realização pessoal.

2.5 ARTES VISUAIS

Os autistas geralmente os portadores de Síndrome de Asperger considerados “talentosos” desenvolvem habilidades específicas como o desenho, e a pintura, muitos são atendidos nos Programas para Altas Habilidades (Nomenclatura atual para a Superdotação). (ONU, 2017).

Além disso, é importante observar que as artes visuais permitem uma subjetividade inerente à condição da comunicação autista. Elas permitem um universo de experimentação que atende as necessidades de pessoas que têm muita dificuldade de se adequar aos modos padronizados da sociedade neuro típica. (Miranda e Fonseca, 2016).

É interessante destacar que grandes personalidades como Mozart e Einstein foram diagnosticados com esta síndrome.

Mozart - Grande vulto da música, diz-se que o autismo manifestava-se no austríaco através da sua sensibilidade ao som e das grandes dificuldades que tinha em estabelecer conversações. Beethoven - Este génio da música tinha dificuldade em lidar com as pessoas; praticamente só vivia para as suas obras. Einstein - Esta mente brilhante, que criou a Teoria da Relatividade, costumava repetir frases e passava muito tempo sozinho quando era criança. Na Universidade, todos os dias falava com o seu amigo Kurt Gödel ao telefone, sempre às 11 horas, e depois iam passear. Como docente, teve dificuldade em fazer um discurso claro nas aulas. No entanto, dúvidas não existem: sempre foi extremamente inteligente (BAZARRA, 2016)

Ainda segundo o mesmo artigo as funções que necessitam de senso de organização e padronização com rotinas delimitadas, como o que acontece no meio industrial são indicadas à pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA).

Muitas empresas já estão contratando pessoas com TEA para ocuparem cargos como estes. Funções mecânicas, que poderiam, de fato, causar estresse em uma pessoa neuro típica, podem ser de alta satisfação para um profissional autista (MIRANDA E FONSECA, 2016).

A precisão com os números e a necessidade de uma rotina diária estruturada faz como que o autista realmente seja um forte candidato para atuar nesta área. Sua capacidade de manter-se concentrado naquilo que está fazendo independentemente do que ocorre a sua volta permite um rendimento notável.

A capacidade de armazenar mentalmente dados pode tornar um autista um grande pesquisador, a coleta, principalmente na rede virtual acontece de forma rápida e precisa, devido à dificuldade de linguagem geralmente apresentada, os relatos escritos da pesquisa podem não obedecer a um padrão formal, mas a memorização dos sites e endereços eletrônicos é surpreendente (FONSECA, 2014).

Enquanto muitas pessoas podem interpretar que o silêncio de um autista é relacionado com um “mundinho particular”, o autista pode estar exercitando uma série de observações. Aliadas com uma frequente memória acima da média, podem ser trunfos [...]. (FONSECA, 2014).

Os detalhes não subjetivos não passam despercebidos por indivíduo com TEA e estes detalhes podem fazer toda a diferença na área da pesquisa.

A lógica que explica como autistas se dão bem com números e podem desvendar códigos com alta funcionalidade, também explica, assim, como trabalhos industriais fazem uma carreira estável para autistas.

(<https://www.autismoemdia.com.br/blog/carreiras-para-autistas-6-opcoes-para-entrar-no-mercado-de-trabalho/>)

As atividades que envolvem a robótica e a utilização da mecânica criam um certo fascínio principalmente aos indivíduos com Síndrome de Asperger, isso pode ser constatado nos Programas específicos desenvolvidos pelos Núcleos de Atendimento a Altas Habilidades e Superdotação (NAAS), programa do Ministério da Educação desenvolvido em várias cidades no país. Existem alunos desses núcleos que participam até de eventos internacionais com premiações e muitos são descobertos por grandes empresas de tecnologia que lhes proporcionam bolsas de estudos e vagas remuneradas.

No entanto o site Autismo em Dia também destaca segundo um estudo da University Bloomington algumas profissões que não são recomendadas para pessoas com autismo, tais como:

- Caixa de loja
- Cozinheiro de restaurantes de alta produtividade
- Garçom/garçonete
- Vendedor
- Trabalho em companhias aéreas
- Controlador de tráfego
- Recepcionista ou operador de telemarketing

Estas profissões não são recomendadas porque exigem o uso de memória a curto prazo e também realizam atividades que geram muito stress originando possíveis crises comportamentais.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O principal instrumento de coleta de dados foi o fichamento de artigos, textos e reportagens que depois, transformados em citações foi dando origem a um texto discursivo reflexivo, alicerçado ainda nas vivências pessoais do realizador do trabalho que foi diagnosticado com TEA (Transtorno do Espectro Autista).

Como escolha do percurso investigativo, optamos pela pesquisa de abordagem qualitativa, exploratória e bibliográfica, procurando destacar a estreita relação entre Por tratar-se das primeiras observações sobre fenômeno, optou-se pela pesquisa exploratória, pois conforme Gil (2007, p. 41) a utilização desse percurso de pesquisa “proporciona maior familiaridade com o problema”. Quando aos procedimentos recorreu-se a pesquisa

bibliográfica (GIL, 2007) com a leitura de livros, artigos, sites que pesquisam o assunto abordado.

A opção pelo pela abordagem qualitativa seguiu os pressupostos de Minayo:

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. (MINAYO, 2001, p. 21-22)

Quanto aos objetivos, a pesquisa tem caráter informativo pois todo o levantamento bibliográfico é um estudo sobre a inserção do autista no mercado de trabalho.

A pesquisa é bibliográfica no que tange o capítulo “Fundamentação Teórica”, pois este é composto com base em informações de periódicos científicos consultados de forma virtual em sites credenciados por especialistas renomados nesta área. Segundo Gil (2010) a pesquisa bibliográfica é elaborada como base em materiais já publicados.

Para fundamentação teórica foi utilizada como fonte de pesquisa as bibliografias de renomados autores da área de interesse disponíveis em sites, artigos, livros e periódicos, leis.

A coleta de dados foi realizada por meio de levantamentos bibliográficos registrados em fichamento para posteriores citações.

3.1 DIÁLOGOS E INQUIETAÇÕES

Ao analisarmos os aspectos de empregabilidade do indivíduo com TEA (Transtorno do Espectro Autista) aqui apresentados percebemos que dentro do atual contexto social e cultural do país as tentativas de inserção profissional esbarram sempre na desinformação, na escassez de suporte tecnológico e pessoal e também nas questões econômicas.

Observa-se poucos programas de formação profissional e isso resulta em lacunas decorrentes de currículos e programas mal elaborados que não atendem uma formação individualizada, não contemplando os anseios de cada um em relação a sua atuação profissional. Em Goiânia, por exemplo, não foi encontrado nenhum programa de qualificação profissional que seja voltado exclusivamente ao profissional diagnosticado com TEA.

As políticas públicas para inclusão do autista no mercado de trabalho ainda estão longe de alcançar o ideal apesar de terem avançado bastante nos últimos anos. Alguns especialistas tem apresentado dados que comprovam a necessidade de uma evolução deste cenário.

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, apud Leopoldino e Coelho 2017).

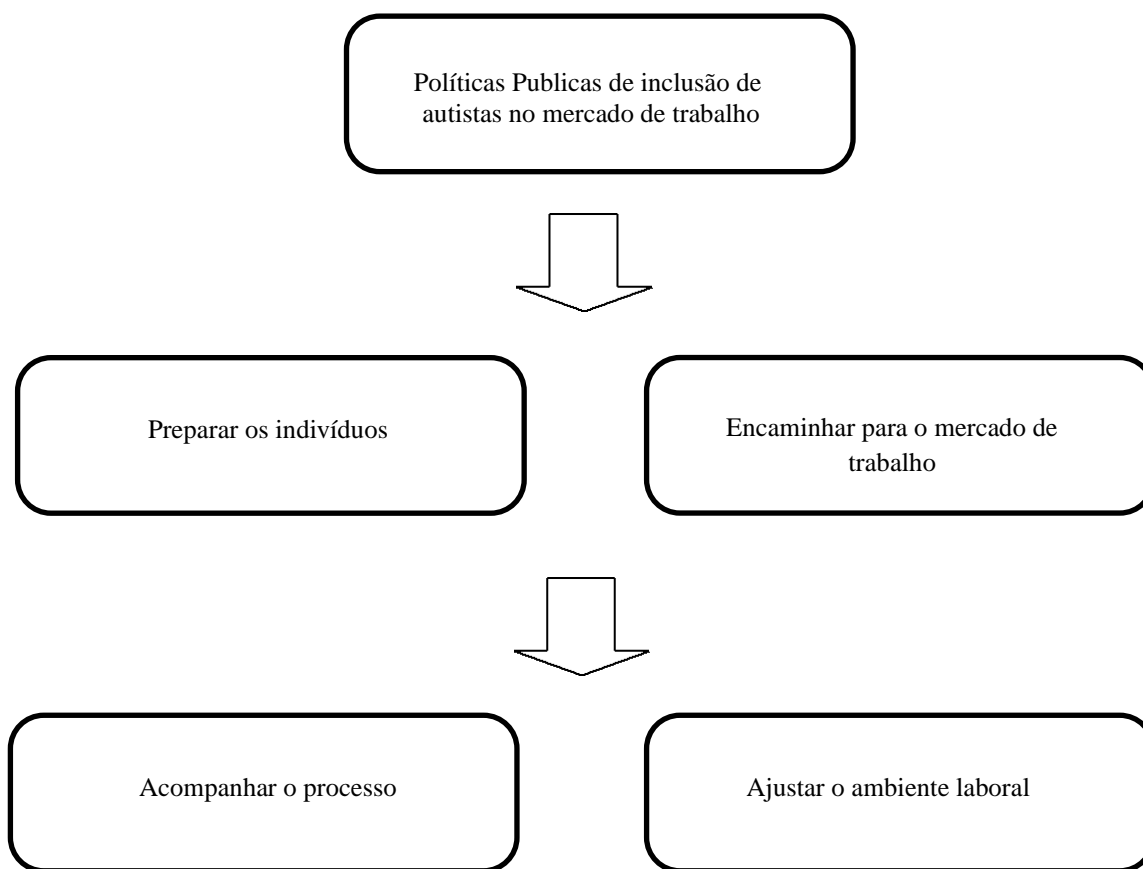
É indispensável se ater para estes eixos que permitem uma melhor adesão do autista no trabalho. Tais suportes precisam ser planejados de maneira coletiva entre todos aqueles que estão envolvidos no processo.

Nunca é demais reforçar, que a inclusão social de pessoas com TEA é imprescindível em todas as fases da vida, pois com a inclusão, o autista tem a oportunidade de desenvolver suas qualidades, suas habilidades e a sua autonomia como sujeito produtivo e como cidadão.

Considerando que estamos em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e onde as empresas estão cada vez mais exigentes, programas de inclusão se tornam fundamentais para o autista que necessita desta inserção para estimular suas capacidades e desenvolver suas habilidades e potencialidades.

É preciso deixar o preconceito de lado e acreditar que o autista possui capacidades de produção e de sociabilidades que são importantes para o mercado em todos os seus âmbitos.

Figura 1: Organograma de Políticas Públicas e Autistas no Mercado de Trabalho.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2020

A nova Lei 13.861/2019 que determina a inclusão de dados com informações sobre pessoas com Transtorno do Espectro Autismo (TEA) no Censo de 2020 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) trará dados mais recentes sobre inclusão dos autistas no mercado de trabalho e assim poderá contribuir para novas políticas públicas.

Podemos dizer que a gestão educacional engloba o sistema de ensino como um todo, sendo este alvo de políticas em nível nacional. Já a gestão escolar abrange somente a administração dos estabelecimentos de ensino, sendo papel de cada instituição gerir todos os seus recursos, sejam estes materiais e não materiais. Segundo a LDB, “a elaboração e execução de uma proposta pedagógica é a primeira e a principal das atribuições da escola, devendo sua gestão orientar-se para tala finalidade” (VIEIRA, 2007.p-62).

A gestão educacional está em uma esfera macro, sendo que a esta compete assegurar em linhas gerais um Plano Nacional de Educação para o país, que engloba todas as ações dos governos, sejam elas em nível federal, estaduais ou municipais. A gestão

escolar se trata da esfera micro, ou seja, diz respeito aos estabelecimentos de ensino, sendo que estes, por meio da LDB/96, têm suas responsabilidades e atribuições definidas.

No que diz respeito à gestão democrática de ensino, as incumbências que mais chamam a atenção são as que dizem que os estabelecimentos de ensino deverão elaborar e executar sua proposta pedagógica, ou seja, fica livre a cada instituição de ensino elaborar com ajuda dos seus professores e equipe pedagógica o projeto político pedagógico da instituição. O outro ponto é que a escola deverá articular-se com a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola, o que a diferencia bem da concepção científico racional de administração.

A gestão democrática tem como princípios a autonomia e participação. Entende-se por autonomia a liberdade de as escolas poderem administrar seus recursos, sejam eles materiais ou não, para alcançarem os objetivos expressos através de sua proposta pedagógica. As escolas, do ponto de vista da gestão democrática, terão a autonomia de contar com a participação da comunidade escolar, pais, e sociedade geral para decisões a serem tomadas. Para que uma escola tenha autonomia é imprescindível a participação, e para que de fato esta participação ocorra, é necessário que todos tenham a consciência da importância de seu papel no processo de tomada de decisões, pois só assim a gestão democrática funcionará efetivamente.

O avanço que a gestão democrática teve nos últimos anos no Brasil, garante a participação de professores, pais, alunos, funcionários e comunidade em geral nas decisões pertinentes a escola por meio de instâncias colegiadas, sendo as principais dela o Conselho de Classe e Associação de Pais e Mestres. É fato que a partir da década de 1980, momento em que as instâncias colegiadas surgiram nas escolas, a gestão democrática avançou muito, porém, falta muito ainda, sendo o principal problema fazer com que realmente as instâncias colegiadas funcionem, com objetivo de serem instâncias de controle e participação de professores, pais, alunos, funcionários com vista a um objetivo comum que é a educação de qualidade. Outra questão é a falta de comprometimento e cumprimento das atividades desenvolvidas pelas instâncias colegiadas.

É necessário que os membros destas instâncias tenham mais comprometimento com o trabalho que deve ser realizado por estas, tendo sempre como objetivo a melhoria da educação no interior das instituições escolares. “Embora esteja sendo amplamente difundida no meio educacional, a participação da comunidade nesse processo não tem

evidenciado compromisso com a construção de uma escola democrática, pública, gratuita e de qualidade” (COELHO; VOLSI, 2010, p.72).

Um fator que não pode se negar e ser esquecido nesta discussão é que, as escolas devem abrir mais espaço para que a participação dos pais, alunos e comunidade aconteça. Não podemos ficar só no lindo discurso da participação se as instituições não oferecerem o espaço necessário para que esta de fato ocorra.

Infelizmente, não podemos esquecer que muitas escolas não têm aberto maior espaço de participação, por não contarem, primeiramente, com condições físicas dentro das escolas, para que as reuniões das instâncias colegiadas aconteçam. Este fato não pode justificar a falta de participação, já que todas as escolas têm autonomia para agir como desejar.

A participação da comunidade na gestão escolar não pode ser confundida com mero assistencialismo. A gestão democrática deve ser entendida como a participação política da comunidade dentro da escola e sociedade, e cabe a estes participantes tomarem conta dos problemas enfrentados para que sejam cobradas soluções conjuntas, não eximindo o Estado de suas responsabilidades.

4 CONSIDERAÇÕES TRANSITÓRIAS

Percebemos então que o acesso das pessoas com autismo no mercado de trabalho no Brasil é uma temática que abrange um estudo bem mais abrangente pois parte desde a formação profissional até ao encaminhamento e acompanhamento do indivíduo,

Outro aspecto evidenciado neste estudo foi a questão da falta de informações sobre o Transtorno do Espectro Autista (TEA), a maioria das pessoas o relacionam com o déficit mental ignorando que a genialidade pode por muitas vezes acompanhar esse transtorno.

Ao analisarmos o progresso da legislação em vigor que assegura os direitos da pessoa com deficiência percebemos a falta de órgãos reguladores para o cumprimento da mesma.

Todos os aspectos aqui levantados demonstram que não basta ter o acesso a formação e depois ser encaminhado para o mercado de trabalho, é necessário um acompanhamento pós inserção ao ambiente laboral, para que o indivíduo se sinta amparado e com o devido suporte para vencer os desafios comuns àqueles que iniciam uma carreira profissional.

O suporte humano e tecnológico são indispensáveis para que o autista se sinta inserido ao meio e que possa estabelecer vínculos com a empresa, sentindo-se pertencente

ao grupo de colaboradores. Vimos que os programas específicos e as ONGs envolvidas no processo de inserção no trabalho desenvolvem uma atividade imprescindível para que as experiências do indivíduo autista não sejam frustradas nesta importante etapa da vida de qualquer pessoa.

Considerando ainda as qualidades específicas do indivíduo autista apresentadas neste estudo podemos perceber que se elas forem bem observadas as empresas podem ter um grande ganho, desde que atribua atividades ou tarefas que vão ao encontro dessas habilidades específicas como a grande capacidade de memorização e o domínio de cálculos e rotinas mais mecanizadas.

É necessário desmistificar o autismo como uma deficiência intelectual, fazer compreender que na verdade o Transtorno do Espectro Autista que engloba síndromes como a de Asperger, que geralmente apresenta indivíduos com uma inteligência acima da média, sendo totalmente capazes de realizar atividades produtivas e contribuir significativamente com o mercado de trabalho.

Se faz ainda necessário promover estudos que abordem esta temática de uma forma mais ampla. Tivemos aqui o início de uma pesquisa que pode se expandir e atingir alguns tópicos não expostos. Essa é a premissa da pesquisa acadêmica, lançar desafios para que sempre possam ser retomados, revistos e de certa forma dar origem a novos questionamentos, outros posicionamentos e até mesmo contra-argumentos. O conhecimento surge a partir da dúvida, do desconhecimento e daquilo que aflige a curiosidade humana sempre disposta a desvendar novos questionamentos.

REFERÊNCIAS

Autismo em dia: Autismo no mercado de trabalho. Disponível em: www.autismoemdia.com.br. Acesso em: 14 out. 2020.

BOULOS, apud Miranda e Fonseca. Autismo no mercado de trabalho. 2016. Acesso em: 14 out. 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 04 set. 2019.

BRASIL. Lei proposta por Josué Neto prevê profissionalização para autistas, de 13 de abril de 2016.

BRASIL. Lei n. 12764, de 11 de dezembro de 1990, 27 de dezembro de 2012. Acesso em: 14 out. 2020.

BRASIL. MEC. Lei, de 20 de dezembro de 1996, 07 de janeiro de 2008. Acesso em: 14 out. 2020.

DEMO, Pedro. Educação Brasileira: qualidade e modernidade da educação superior. 13. ed. Brasília, 2º semestre de 1991. Acesso em: 14 out. 2020.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar Projetos de Pesquisa. 6. ed. São Paulo: atlas, 2019. Acesso em: 14 out. 2020.

LEOPOLDINO, C. B. Associativismo em famílias de autistas: a gênese da Associação Fortaleza Azul. Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales. Abr-jun. 2016.

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.

LEOPOLDO, C.A. Associativismo em famílias de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa para os brasileiros. Gestão e Sociedade, v. 9, n. 22, 2015. Acesso em: 14 out. 2020.

MIRANDA, Fonseca. A inclusão das pessoas com deficiência no ensino superior: instituto brasileiro de direito. Disponível em: www.ibujus.com. Acesso em: 10 out. 2020

NORA, Daiane; KONS; Luiza; AMORIM; Miriam. Autismo no Ensino Superior. 2019.

OMS. OMS afirma que autismo afeta uma em cada 160 crianças no mundo. 2017.

OMS. OPAS: Brasil. 2017 ONU. Declaração dos Direitos Humanos. 1948.

ONU quer mais empregos para pessoas com autismo, de 02 de abril de 2015.2019.

ROSQVIST, H. B.; KEISU, B. Adaptation or recognition of the autistic subject? Reimagining autistic work life: deconstructing the notion of “real jobs” in the swedish

autistic self-advocacy movement. *Journal of Vocational Rehabilitation*, v. 37, n. 3, p. 203-212, 2012.

SALGADO, A.C.L. *Inserção de autistas no Mercado de trabalho brasileiro*. 6^a ed. Alethes, v. 4, 2014. Acesso em: 14 out. 2020.

SENHORETO, LARYSSA BIANCA SANTOS. Brasília, 2020. *A inclusão do autista no ambiente de trabalho: Direitos humanos*. 2020.

SMDHPA- Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Políticas Afirmativas, 2016. Acesso em 14 out 2020.