



TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS

CÁTIA REGINA RAMOS

**ANÁLISE EXPLORATÓRIA DAS CONDIÇÕES DE
EMPREGABILIDADE DA PESSOA COM TRANSTORNO DO
ESPECTRO DO AUTISMO**

CARAGUATATUBA - SP
2020

CÁTIA REGINA RAMOS

**ANÁLISE EXPLORATÓRIA DAS CONDIÇÕES DE
EMPREGABILIDADE DA PESSOA COM TRANSTORNO DO
ESPECTRO DO AUTISMO**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,
apresentado ao Instituto Federal de
Educação, Ciências e Tecnologia, como
exigência parcial à obtenção do título de
Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientador(a): Professor Mestre Ricardo
Maroni Neto

CARAGUATATUBA - SP
2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Serviço de Biblioteca e Documentação do IFSP Câmpus Caraguatatuba

Ramos, Catia Regina
R175a Análise exploratória das condições de empregabilidade da pessoa com transtorno do espectro do autismo. / Catia Regina Ramos. – Caraguatatuba, 2020.
50 f. : il.

Orientador: Prof. Me. Ricardo Maroni Neto.
Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Processos Gerenciais) – Instituto Federal de São Paulo, Caraguatatuba, 2020.

1. Processos gerenciais. 2. Empregabilidade. 3. Autismo. 4. Barreiras. 5. Capacitação. I. Maroni Neto, Ricardo, orient. II. Instituto Federal de São Paulo. III. Título.

CDD: 658

Ficha catalográfica elaborada por Elis Regina Alves dos Santos
Bibliotecária - CRB 8/8089



Ministério da Educação
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
Câmpus Caraguatatuba
FUC COORD. CURSO SUP TECNOL PROC GERENC.

OFÍCIO 4/2020 - CPG-CAR/DAE-CAR/DRG/CAR/IFSP

CÁTIA REGINA RAMOS

Análise exploratória das condições de empregabilidade da pessoa com transtorno do espectro do autismo

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia, como exigência parcial obtenção do título de Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientador: Mestre Ricardo Maroni Neto

BANCA EXAMINADORA

Prof. Mestre Dionysio de Freitas Borges Júnior
Profa. Dra. Maria do Carmo Cataldi Muterle

Documento assinado eletronicamente por:

- **Maria do Carmo Cataldi Muterle, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 12/11/2020 16:37:17.
- **Dionysio Borges de Freitas Junior, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 12/11/2020 16:01:11.
- **Ricardo Maroni Neto, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 12/11/2020 15:36:36.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 12/11/2020. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsp.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 114297
Código de Autenticação: 544455ea2a



Avenida Bahia, 1739, Indaíá, CARAGUATATUBA / SP, CEP 11665-071

Fone: Sem Telefones cadastrados

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a meu amado filho Dante, que me conduziu a uma nova percepção do mundo, através da bondade que transborda dos seus grandes olhos castanhos, de sua forma única de se comunicar, que em muitas ocasiões me consolou, e que com seus incompletos dez anos me disse pela primeira vez que me amava!

Dedico também ao meu pequeno Enzo, que me apresentou a diversidade humana de forma intensa, me ensinado a prática constante da paciência, da resiliência, da aceitação e principalmente do mais puro amor, privilégio de poucos!

Finalmente, dedico ao meu esposo Daniel, que ao meu lado, construiu essa família diferente, me lembrou o tempo todo que eu não estava só nessa jornada, me erguendo nos momentos de fraqueza e me amando quando eu menos merecia!

AGRADECIMENTOS

Início meus agradecimentos a dois professores que me incentivaram de maneiras diferentes e complementares.

Ao professor Ricardo Maroni, meus agradecimentos em aceitar ser meu orientador, minha profunda admiração em encarar um tema tão incomum ao seu cotidiano, pela paciência nas explicações, pela condução da elaboração deste trabalho de maneira equilibrada e tranquila em momentos mais tensos e pela crença em minha capacidade!

Meus agradecimentos a professora Maria do Carmo, que indagou se eu conseguiria realizar um trabalho no qual o tema se fazia presente em minha vida, me levando a reflexão e me impulsionando a aceitar esse desafio! Minha eterna admiração e profundo respeito a seus sábios conselhos.

Agradeço meus filhos Rafael, Lucas e Maitê que me incentivaram de maneiras diferentes, e agradeço a meu esposo Daniel que se fez gigante em todos os outros aspectos de nossa vida para que eu pudesse ter a disposição na criação deste trabalho!

Quero registrar um agradecimento especial à minha mãe (in memoriam) que não presenciou o resultado final do meu esforço em retomar meus estudos, mas que me ajudou em momentos de crise, amava seus netos, e tinha a eterna preocupação com sua “caçulinha”.

Agradeço a meus colegas de sala, em especial, a Jucélia Mota que incansavelmente não permitiu que eu desistisse dos meus planos com suas palavras e atitudes de incentivo, provando o valor da real amizade!

Finalmente meu agradecimento a todos que contribuíram de forma direta ou indireta para que esse objetivo fosse alcançado.

Foque no potencial e não nas limitações.

Temple Grandin

RESUMO

O Transtorno do Espectro do Autismo é considerado um distúrbio que modifica 3 pilares do neurodesenvolvimento do indivíduo: comunicação, interação social e comportamento. Estima-se que 1% da população mundial tenham essa condição. O problema de pesquisa é conhecer quais os aspectos limitantes ou impeditivos relacionados a empregabilidade desse público. Para isso, o método de pesquisa é aplicado, utilizando-se de levantamento bibliográfico e de coleta de dados de múltiplos casos. De acordo com os resultados obtidos na pesquisa, barreiras internas geradas em função do grau do diagnóstico, conceito de deficiência na visão corporativa e falta de capacitação profissional são os fatores que impactam na inclusão do autista no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Empregabilidade. Autismo. Pesquisa Aplicada. Barreiras. Capacitação.

ABSTRACT

Autism Spectrum Disorder is considered a disorder that modifies 3 pillars of the individual's neurodevelopment: communication, social interaction and behavior. It is estimated that 1% of the world population has this condition. The research problem is to know which are the limiting or impeding aspects related to the employability of this public. For this, the research method is applied, using bibliographic survey and data collection of multiple cases. According to the results obtained in the research, internal barriers generated by the degree of diagnosis, concept of deficiency in the corporate vision and lack of professional training are the factors that impact the inclusion of the autistic people in the labor market.

Key words: Employability. Autism. Applied research. Barriers. Training.

QUADROS

Quadro 1 – Níveis de gravidade para transtorno do espectro do autismo.....	9
Quadro 2 – Evolução histórica da legislação para as pessoas com deficiência.....	17
Quadro 3 – Instituições que promovem a inserção no mercado de trabalho.....	23

TABELAS

Tabela 1 – Dados comparativos sobre a aplicação da legislação.....	18
--	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	4
2	REFERENCIAL TEÓRICO	8
2.1	Definição de Autismo	8
2.2	Barreiras	10
2.2.1	Barreiras Internas	10
2.2.1.1	Dificuldades Sociais	10
2.2.1.2	Comportamentos Desafiadores	11
2.2.1.3	Comorbidades.....	11
2.2.2	Barreiras externas (atitudinais)	12
2.3	Mercado de Trabalho	13
2.3.1	A história do Processo de Inclusão	144
	Empregabilidade	15
2.3.3	Legislação.....	16
2.3.4	Processos Seletivos.....	19
2.3.5	Ações Positivas no Processo de Inclusão	20
2.3.6	Benefícios da Inclusão	24
3	METODOLOGIA	26
3.1	Delineamento.....	26
3.2	Processo de Coleta e Análise de Dados.....	27
3.3	Critério de Análise de Dados	27
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	29
4.1	Idade	29
4.2	Gênero	29
4.3	Local	30
4.4	Formação acadêmica.....	30
4.5	Empresa contratante.....	31
4.6	Função	32
4.7	Barreiras.....	32
4.8	Mercado de trabalho	33
4.9	Empregabilidade	34
4.10	Inclusão.....	34
4.11	Benefícios	35

4.12	ANÁLISE DOS RESULTADOS POR TEMA	36
4.12.1	Barreiras	36
4.12.2	Mercado de Trabalho	37
4.12.3	Empregabilidade	38
4.12.4	Inclusão	38
4.12.5	Benefícios	39
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
	REFERÊNCIAS	414
	ANEXO A - Tipos de Barreiras Atitudinais	41
	APÊNDICE A - Autistas Empregados no Mercado de Trabalho.....	55

1 INTRODUÇÃO

Dentre tantas expectativas que envolvem o nascimento de um filho, o maior desejo dos pais é que essa criança venha com a saúde perfeita. Quando isso não ocorre, pelas mais variadas causas, tem início uma batalha pela inclusão desse ser nos âmbitos escolar, social e profissional. O processo de inclusão na esfera laboral de deficientes intelectuais, especificamente pessoas com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) ou simplesmente autismo, é um assunto sem grandes menções na literatura nacional, e com poucos relatos de experiência profissional vividas por essa parcela da população.

Para uma melhor compreensão do tema, é importante entender o que é esse transtorno e qual o impacto na vida de seu portador. O TEA faz parte do grupo dos transtornos do neurodesenvolvimento, detectados antes da fase escolar do indivíduo, caracterizados por déficits no desenvolvimento provocando agravos no funcionamento pessoal, social, acadêmico e profissional (SAVALL e DIAS, 2018, p. 17).

O autismo é uma condição de origem genética que se configura por dois elementos: 1) Prejuízo na comunicação/interação: ausência ou parcialidade na linguagem, e dificuldades expressivas na interação com o outro; 2) Presença de comportamento repetitivo e/ou estereotipado: apegado a rotinas, movimentos exacerbados (LACERDA, 2017, p. 16).

É importante salientar que, embora esses elementos sejam identificados nos autistas, cada indivíduo tem suas características próprias, por isso, a palavra espectro¹, que é utilizada no sentido de um feixe de luz, na qual é feito uma analogia em que a cor azul² claro representa o autismo a partir do nível um (leve) finalizando na cor azul escuro indicando o nível três (severo).

Segundo dados do censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010), o total de pessoas com deficiência (PCD) é de 45.606.048, e dentro desse

¹ Espectro: Feixe de luz refratado em um prisma de cristal. (MICHAELIS, 2009).

² O número de indivíduos do sexo masculino que nascem com autismo tem a proporção de 4 para 1 nascido do sexo feminino, por isso o azul referencia a causa.

universo 2.611.536 são deficientes mentais/intelectuais. Não há dados sobre o total de autistas no Brasil, a Organização das Nações Unidas (2020) estima em termos globais que 1% (um por cento) da população seja autista, a Centers of Disease Control and Prevention (2016) informa que a cada 54 nascimentos, 1 indivíduo foi identificado no TEA. Assim, pode-se estimar, de forma livre, que no Brasil há mais de 2.100.000 autistas.

No âmbito laboral, obter um número para fins estatísticos se torna uma tarefa bem mais complexa. A literatura internacional aborda o tema, porém, “ainda está por se concretizar” e a “produção científica brasileira em relação à inclusão de portadores de autismo no ambiente laboral, no entanto, é incipiente” (LEOPOLDINO, 2015, p. 854).

Os esforços, embora deficitários, na inclusão escolar dessa população, somados aos progressos das terapias comportamentais, estão levando alguns indivíduos a conclusão do ensino médio e superior, o que pode “gerar aumento no número de autistas que buscam posições no mercado de trabalho” (LEOPOLDINO, 2015, p. 857). Conforme os dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas (2018), apresenta um total de 1.181.276 matrículas na educação especial, portanto, com essa demanda em vista, a urgência pela preparação de um ambiente laboral adaptado e suportivo se faz presente.

Os autistas possuem uma forma diferente de processar informações e estímulos, e se isso for observado na realização de um treinamento ou de uma capacitação, os ganhos para eles e para a empresa podem ser significativos.

Um estudo feito nos Estados Unidos destacou que 87,5% (oitenta e sete e meio por cento) dos jovens autistas que receberam suporte conseguiram se colocar no mercado de trabalho, contra apenas 6,2% (seis virgula dois por cento) dos que não tem nada. (WEHMAN, SCHALL, *et al.*, 2014).

O Brasil conta com diversas leis que respaldam os portadores de deficiência, dentre elas, a lei das cotas que afeta o setor privado. A luta pelo reconhecimento dos direitos da pessoa com deficiência dentro do mercado de trabalho, culmina na lei das cotas (1991), e, após 21 anos entra em vigor a lei Berenice Piana (2012), que passa a considerar o autista como deficiente garantindo além de sua participação nas cotas, todos os direitos legais inseridos na lei brasileira de inclusão (2015). Aydos (2017),

levanta a questão de que a inclusão da chamada diversidade social, no meio empresarial, tem íntima ligação as consequências descritas no texto da lei das cotas no caso da não contratação da PCD. Esse dado inspira a busca do por que os empregadores têm essa visão e quais ações podem fazer a diferença em sua percepção sobre essa questão.

Diante desse cenário, com poucos dados sobre as relações trabalhistas entre as pessoas com TEA, e as empresas do setor privado, existe a necessidade de identificar qual o preparo das empresas para receber esse profissional, quais as ações para sua capacitação, quais os benefícios para ambos os lados nesse tipo de contratação e como a legislação tem sido cumprida para que de fato a inclusão seja eficaz.

Este estudo pretende conhecer o funcionamento do processo de inclusão das pessoas com Transtorno do Espectro do Autismo, e com isso, responder a seguinte questão problema: quais os aspectos limitantes ou impeditivos relacionados a sua empregabilidade?

Desta forma, o objetivo geral é identificar como os autistas lidam com esses aspectos dentro do mercado de trabalho.

Constitui-se como objetivos específicos: (1) conceituar e caracterizar o Transtorno do Espectro do Autismo e seus impactos, (2) conhecer quais fatores limitam ou impedem a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com TEA, (3) apresentar ações facilitadoras que promovem a capacitação, adequação e preparação para a recepção da pessoa com TEA no ambiente laboral e (4) apontar os benefícios da inclusão pela ótica dos autistas e das organizações.

Para o pleno desenvolvimento do tema, o trabalho está estruturado em cinco capítulos:

O primeiro capítulo, apresenta a introdução que trata de forma sucinta sobre o conteúdo, o problema, os objetivos e a justificativa.

O segundo capítulo é dedicado ao referencial teórico, que mostra com maior profundidade o que é o Transtorno do Espectro do Autismo, identifica e explica sobre as barreiras internas e externas, aborda o funcionamento do mercado de trabalho para o indivíduo com TEA, apresentando a lei das cotas e suas implicações, explorando os processos seletivos realizados pelos recursos humanos das empresas, mostrando ações positivas para inclusão e benefícios obtidos.

O terceiro capítulo, mostra os processos metodológicos empregados no presente estudo.

O quarto capítulo, executa a análise dos resultados obtidos.

O quinto capítulo, registra as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente referencial, trata de pontos que auxiliam a compreensão do tema proposto, como apresentar um entendimento sobre o que é o Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) e suas influências tanto para o portador quanto para o ambiente, sobre o mercado de trabalho e seu posicionamento, a forma como são executados os processos seletivos, como as empresas percebem a legislação e sobre os benefícios de uma empresa inclusiva.

2.1 DEFINIÇÃO DE AUTISMO

O Transtorno do Espectro do Autismo (TEA), ou como é mais difundido, Autismo é caracterizado por déficits constantes na comunicação e na interação social em diversos contextos, e demanda a existência de modelo comportamental repetitivo e restritivo em atividades e/ou interesses específicos (SAVALL e DIAS, 2018, p. 18).

Considerado um distúrbio do desenvolvimento, apresentam-se modificações perceptíveis, em idade precoce, por volta de três anos, com inúmeros impactos em setores importantes do processo do desenvolvimento humano como a comunicação, aprendizado e interação social (BENINI e CASTANHA, 2016, p. 3). Portanto, pessoas que tem deficiência nas 3 bases: do cérebro social, da linguagem e dos comportamentos estereotipados e repetitivos podem estar dentro desse transtorno do desenvolvimento (CASTANHA, 2016, p. 14).

Benini e Castanha (2016) explicam que a Classificação Internacional de Doenças (DMS V) de 2014, incluiu no diagnóstico do Transtorno do Espectro do Autismo, outros transtornos similares como o autismo infantil, a síndrome de Asperger e o transtorno desintegrativo da infância .

O Transtorno do Espectro do autismo possui uma classificação dividida em três níveis de acordo com o suporte necessário ao indivíduo. O quadro 1 apresenta as características dos níveis de exigência, que estão divididos pelas seguintes áreas: a comunicação, a interação social e o comportamento.

É importante frisar que a literatura aponta o nível 3 (severo), nível 2 (moderado) e nível 1 (leve).

Quadro 1 – Níveis de gravidade para transtorno do espectro do autismo

NÍVEL 3	NÍVEL 2	NÍVEL 1
Exigindo apoio muito substancial	Exigindo apoio substancial	Exigindo apoio
COMUNICAÇÃO		
Déficits graves na habilidade de comunicação social verbal e não verbal causam prejuízos graves de funcionamento	Déficits graves na habilidade de comunicação social verbal e não verbal	Na ausência de apoio, déficits na comunicação social causam prejuízos notáveis
INTERAÇÃO SOCIAL		
Grande limitação em dar início a interações sociais e resposta mínima a aberturas sociais que partem de outros	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	Dificuldade para iniciar interações sociais e exemplos claros de respostas atípicas ou sem sucesso a aberturas sociais dos outros. Pode parecer apresentar interesse reduzido por interações sociais
COMPORTAMENTO		
Inflexibilidade de comportamento, extrema dificuldades em lidar com a mudança ou outros comportamentos restritivos/repetitivos interferem acentuadamente no funcionamento em todas as esferas	Inflexibilidade de comportamento, dificuldade de lidar com a mudança ou outros comportamentos restritivos/repetitivos aparecem com frequência suficiente para serem óbvios ao observador casual e interferem no funcionamento em uma variedade de contextos	Inflexibilidade de comportamento causa interferência significativa no funcionamento em um ou mais contextos. Dificuldade em troca de atividade. Problemas para organização e planejamento são obstáculos à independência

Fonte: Adaptado (Transtorno do Espectro Autista: do conceito ao processo terapêutico, 2018)

Aydos (2017) explica que os autistas possuem variadas características dentro dos traços comportamentais, como por exemplo, não identificar metáforas ou entrelinhas, em função de sua percepção alterada, trazendo o sentido da literalidade às coisas, bem como, a não compreensão de emoções na fisionomia.

Segundo Lacerda (2017), os indivíduos portadores do TEA, mostram dificuldades em se expressarem verbalmente, de forma total ou parcial, ou seja, um simples diálogo pode ser uma experiência sofrível, pois não captam as intenções ou interesses das outras pessoas com facilidade, como expressões de alegria, medo ou tristeza.

O conjunto dessas características em maior ou menor grau geram comportamentos considerados inadequados para o convívio social criando barreiras que limitam ou impedem o acesso dos autistas ao mercado de trabalho.

2.2 BARREIRAS

De acordo com o glossário inclusivo criado para compreensão da lei brasileira de inclusão (2015), barreira é “qualquer obstáculo que impeça de alguma forma a pessoa de acessar algum espaço, serviço ou produto.”

O total desconhecimento de metodologias adequadas, descumprimento da legislação, falta de acessibilidade, preconceito e desinformação são os fatores que geram a base para as mais diversas barreiras (ITS BRASIL, 2018).

O autista também precisa lidar com as questões que envolvem seu comportamento, interação social e comunicação conforme descritas no item que trata sobre a definição do autismo, e, para um entendimento mais abrangente é fundamental especificar quais são essas barreiras divididas em internas e externas.

2.2.1 Barreiras internas

As pessoas com TEA, lidam com déficits na área de comunicação e interação social que dão origem a duas barreiras internas: dificuldades sociais e comportamentos desafiadores. O autismo em alguns casos, pode ter condições ou doenças etiologicamente relacionadas gerando a terceira barreira interna: comorbidade.

2.2.1.1 Dificuldades Sociais

A falta de domínio com as demandas sociais, o uso da comunicação ineficaz e a inabilidade em administrar estímulos sensoriais, corroboram para a formação de barreiras no ambiente laboral (LEOPOLDINO, 2015, p. 859). Decifrar expressões faciais, ter dúvidas na tomada de simples decisões e demandar atividades que sejam repetitivas e sistemáticas contribuem para a exclusão do autista no trato com outras pessoas (AYDOS, 2017, p. 118).

O impacto dessas características no cotidiano, segundo Leopoldino (2015), pode gerar discriminação e perseguição por parte da equipe e dos empregadores, tornando a situação insustentável.

Com o mercado cada vez mais competitivo, o volume de estresse gerado pelas questões de relacionamento e adaptação acometem a saúde mental e autoestima dos

autistas, gerando problemas de ansiedade, surtos e depressão impedindo sua permanência no ambiente de trabalho (LEOPOLDINO, 2015, p. 857).

2.2.1.2 Comportamentos Desafiadores

Outro grande obstáculo para um autista obter uma colocação no mercado de trabalho, são os comportamentos desafiadores. Condutas como birras, gritos, falta de atenção às tarefas designadas, não cooperação, hiperatividade, comportamentos agressivos e de autoagressão, são considerados preocupantes no local de trabalho (CHEN, LEADER, *et al.*, 2015, p. 119).

O resultado de alguns estudos demonstra que os indivíduos com TEA, que apresentaram comportamentos desafiadores tiveram menos oportunidades de conseguir um emprego. A manifestação deste tipo de comportamento na execução das tarefas, era encarado tanto pelos colegas de trabalho como dos empregadores como algo inadmissível, gerando possíveis demissões. Dentro do ambiente laboral, problemas sensoriais, comunicação deficitária e imprevisibilidade nos cronogramas das tarefas foram alguns fatores que desencadearam essas crises (CHEN, LEADER, *et al.*, 2015, p. 119).

2.2.1.3 Comorbidades

As pessoas com TEA, podem ter comorbidades que são doenças ou condições associadas ao autismo. As que tem maior correlação com o autismo são Deficiência Intelectual (DI), epilepsia, distúrbio do sono, Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) (COELHO, 2018). Em muitos casos essa relação pode efetivamente estar comprometendo o indivíduo em seu engajamento social e no cumprimento de tarefas (NEUROSABER, 2019).

A deficiência intelectual se caracteriza por comportamentos de dependência, com níveis cognitivos de inteligência abaixo do esperado, no qual o indivíduo não desenvolve autonomia nos setores da vida inclusive na área profissional (GAIATO, 2018). A relação entre DI e TEA potencializam dificuldades externas, com grande probabilidade de episódios de importante impacto social como imprevisibilidade comportamental, estereotípias, mudanças de humor, agressividade e autoagressão (RODRIGUES, DOMICILIANO e GERALDO, 2018, p. 172). Estima-se que um terço

da população autista possui algum grau de deficiência intelectual podendo impactar na rotina laboral (JUNIOR, 2020).

A epilepsia, que é de ordem neural, é causada por desorganização nas ondas cerebrais, conforme o foco, determinando sintomas, que geram crises de ausência ou convulsões clássicas (VARELLA, 2017). A regularidade da epilepsia em indivíduos com TEA é bem expressiva, o que leva ao agravamento dos comportamentos considerados próprios do autismo (PEREIRA, PEGORARO e CENDESA, 2012, p. 94-95).

Os distúrbios do sono, como por exemplo, a insônia gera um impacto mais intenso nos autistas desde a fase infantil, pois agrava algumas características do autismo, como o comportamento repetitivo ou dificuldade no processo de aprendizagem, prejudicando as atividades diárias e naturalmente no ambiente laboral (TISMOO, 2020).

Pessoas com TEA apresentam um índice de correlação elevado do TDAH, que pode chegar até 74% (setenta e quatro por cento) da população (COELHO, 2018). Sendo um transtorno de origem genética, apresenta sintomas como inquietude, impulsividade e desatenção, aspectos que podem provocar perdas significativas em qualquer atividade laboral (ABDA, 2020).

2.2.2 Barreiras externas (atitudinais)

De acordo com a lei brasileira de inclusão (2015) , barreiras atitudinais são definidas como: “atitudes e comportamentos que atrapalham a participação da pessoa com deficiência na sociedade. Ou seja, são as barreiras de convivência com a pessoa com deficiência”.

O trato dado a pessoa com deficiência em muitos casos porta sentimentos discriminatórios, que vem à tona em situações de restrição ou exclusão na crença que aquela pessoa é inválida ou incapaz. As barreiras atitudinais são alimentadas por esses sentimentos, impossibilitando a acessibilidades aos âmbitos do cotidiano (TAVARES, 2013, p. 22).

Existem uma série de barreiras praticadas, que podem aparecer juntas ou disfarçadas em atitudes com pretensão de serem inclusivas (Anexo A).

Os locais no qual possam ocorrer episódios de perseguição e de discriminação podem gerar a inviabilidade do desempenho profissional e social de autistas no

mercado de trabalho (LEOPOLDINO, 2015, p. 857). Estudos voltados a essa questão, ressaltam a importância de averiguar as atitudes dos colegas e dos superiores tanto no ato da contratação como no suporte futuro a esses indivíduos (CHEN, LEADER, *et al.*, 2015, p. 119).

2.3 MERCADO DE TRABALHO

A princípio, o conceito de mercado de trabalho tem por objetivo procurar explicar a relação entre as organizações e os trabalhadores, transmitindo a impressão de que o termo é estático ou imutável. A ideia clássica e simplista consiste que o mercado de trabalho é um “local” onde oferta e demanda se regulam em função do preço, ou seja, o salário (OLIVEIRA e PICCININI, 2011, p. 1519).

Um olhar menos limitante, pode propiciar novas maneiras de compreensão dessas relações em função do dinamismo de qualquer sociedade. (OLIVEIRA e PICCININI, 2011, p. 1519). Segundo Vieira (2019), as transformações ocorridas nesses organismos geram alterações importantes no cenário corporativo³.

No mercado de trabalho brasileiro, existe uma flexibilidade nos vínculos empregatícios, criando uma divisão na potencialidade laboral, dificultando a compreensão do conceito (OLIVEIRA e PICCININI, 2011, p. 1525). Essa complexidade tem origem em divergências e dúvidas que pedem soluções eficientes e alterações na estrutura do mercado de trabalho (VIEIRA, 2019, p. 31-32).

Conforme BEM (2006), os movimentos sociais no decorrer da história reconfiguraram a sociedade, não somente por expor as contradições sociais, mas por nortear ações que impulsionaram a institucionalização de suas conquistas junto as organizações, dentre os quais, o reconhecimento da diversidade, na qual seus colaboradores podem se apresentar pertencentes a diversas etnias, grupos LGBTQ, gêneros, crenças, classes sociais distintas e pessoas com deficiência.

³ Mudanças relevantes no Brasil: novas regras trabalhistas da Constituição de 1988, estabilização, abertura da economia, aumento da carga tributária e impactos externos, gerando aumento do desemprego e informalidade (IPEA, 2006)

2.3.1 A história do processo de inclusão

O foco na pessoa com deficiência, em sua maioria, tem vínculo em sua produtividade (BORDIGNON, 2012, p. 1), ou seja, a capacidade do indivíduo em oferecer a sociedade mão de obra eficiente. Por anos, esse grupo foi marcado por segregação, desrespeito e marginalização, sendo considerados incapazes e improdutivos, dispensados a um tratamento assistencialista e precário (SOMMA, 2016). O ponto de vista da sociedade no decorrer do tempo é excludente por apontar a diferença e a incapacidade da PCD nas atividades do cotidiano (BARROS, TELES e FERNANDEZ, 2013, p. 4), utilizando os sinônimos da palavra “deficiência” tais como “insuficiência”, “falta”, “falha” ou “imperfeição” para determinar como uma pessoa que se encaixa nessa definição deve ser tratada em todos os aspectos que permeiam a sua vida.

O processo de exclusão destinado a uma série de grupos, inclusive as pessoas com deficiência, tem origem na forma como as sociedades são organizadas e como são definidas suas relações sociais. A construção dessa exclusão pode ser definida em três pontos: O primeiro pela eliminação de indivíduos considerados anormais ou sobrenaturais; o segundo por fazer a segregação em instituições de saúde por serem considerados doentes, portanto, inaptos ao convívio social; e o terceiro pela privação de direitos como cidadãos (BARROS, TELES e FERNANDEZ, 2013, p. 4-5).

A busca por dispositivos legais e políticas públicas começam a avançar com ações de conscientização, como a ocorrida no ano 1981, em que a ONU declara o “Ano Internacional da Pessoa com Deficiência” com o objetivo de incentivar a criação de estratégias visando a igualdade, prevenção e reabilitação desses indivíduos (BORDIGNON, 2012, p. 2). No Brasil, a Constituição Federal de 1988, disponibiliza os direitos básicos a esse grupo e acesso ao mercado de trabalho através dos concursos públicos. Em 1991, a lei das cotas inclui as reservas de vagas para o setor privado, seguida pela lei de acessibilidade (BRASIL, 2000), e em 2015 a Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015), busca assegurar de forma abrangente os direitos sociais dessa população (SOMMA, 2016).

Com um novo cenário no campo de trabalho, as empresas sentem a pressão de adaptar a estrutura organizacional para a absorção dessa demanda. Aydos (2017), relata que em suas conversas com gestores e administradores brasileiros, concluiu que a estratégia utilizada por esses empregadores possui um caráter comercial e

corporativo. O caráter comercial refere-se ao real reconhecimento que as diferenças existem, porém, são contra as políticas de redistribuição de recursos, como por exemplo a lei das cotas. E o caráter corporativo vem do processo de administrar essas mesmas diferenças, mas o foco sempre voltado ao interesse da organização e não do colaborador. O conceito de gestão da diversidade, para os empresários do setor privado soa como cumprimento de cotas, e isso se torna bem evidente nos processos de admissão de aprendiz com deficiência, que após o prazo de dois anos conforme a lei das cotas poderiam ser dispensados no caso de não efetivação.

2.3.2 Empregabilidade

Em um mundo que apresenta contínuas alterações nas relações trabalhistas, acirrada competitividade e constante busca por novos conhecimentos com o objetivo de ampliar o processo produtivo das empresas, o conceito de “emprego” é muito restrito. (MANHÃES, 2010, p. 255).

A ideia de empregabilidade é mais ampla partindo da perspectiva de como o fenômeno é tratado. Para Lavinias (2001) o termo está relacionado as capacidades que um profissional tem para que se mantenha no seu emprego. Outro conceito responsabiliza o trabalhador que não se dedicou integralmente a empresa privando-se do devido descanso, da convivência familiar e até da falta de investimento na carreira causando sua própria demissão. (CARRIERI e SARSUR, 2004, p. 147-148).

Duas linhas de raciocínio podem ser adotadas com base nos significados apontados do termo: na visão das empresas o profissional deve se moldar as imposições do mercado de trabalho e na visão global, tanto as organizações como o Estado entregam ao trabalhador a responsabilidade pela manutenção do seu emprego. (HELAL e ROCHA, 2011, p. 141).

Diante dessa situação como fica o processo de inclusão de pessoas com TEA? Conforme Manhães (2010, p. 256), existem 3 aspectos primários correspondentes a empregabilidade de uma PCD: 1) aptidões e competências; 2) grau de funcionalidade; 3) autonomia (social e física). Portanto, para que esses fatores tenham condições de serem desenvolvidos é primordial o pleno acesso da pessoa com deficiência na empresa e em contrapartida minimizar posturas discriminatórias ou preconceituosas. (MANHÃES, 2010, p. 256)

A proposta feita por Náder e Oliveira (2007) traz ao termo um conceito amplificado onde não somente a manutenção do emprego fique a cargo do trabalhador e suas competências, mas que sejam incluídos novas políticas no processo seletivo das organizações.

Essas novas estratégias podem transformar as empresas em inclusivas elaborando novos métodos de gerenciamento e modificando a cultura organizacional através da conscientização dos demais colaboradores “para convivência com a diversidade” (AYDOS, 2017, p. 132).

As pessoas com deficiência buscaram coordenar medidas que resultaram em expressivas vitórias dentro do âmbito institucional culminando em uma legislação que tem como ponto inicial o respeito aos seus direitos. (SIMONELLI e CAMAROTTO, 2011, p. 14)

O progresso para legitimar os direitos dessa população pode ser melhor compreendido quando apresentado em uma sequência histórica dos fatos, inicialmente com os movimentos internacionais e sua influência para a legislação brasileira.

2.3.3 Legislação

A questão da deficiência apresenta-se no cenário internacional respaldada por instituições como a Organização das Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho (2020) com o objetivo de garantir a participação das pessoas com deficiência em todos os espaços sociais.

A morosidade em legalizar a situação da PCD nesses setores, em especial, no mercado de trabalho, contribuiu para aumento do preconceito reforçando a ideia que essa população é desprovida de competências e habilidades para aproveitamento nas organizações (SOMMA, 2016).

O conceito de deficiência na perspectiva da legislação brasileira passa pela Convenção de Genebra (1983) da Convenção da Guatemala (2001) descreve como “uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social.”

O progresso para legitimar os direitos dessa população pode ser melhor compreendido quando apresentado em uma sequência histórica dos fatos,

inicialmente com os movimentos internacionais e sua influência para a normalização brasileira.

Quadro 2 – Evolução histórica da legislação para as pessoas com deficiência.

ANO	FATO	DESCRIÇÃO
1975	ONU institui a Declaração sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.	A Organização das Nações Unidas apresenta em assembleia geral, documento que refuta a ideia de que as pessoas com deficiência sejam objetos de caridade, e sim indivíduos portadores de direitos.
1983	OIT aprova na Convenção de Genebra a C159.	Na 69ª. Reunião da Organização Internacional do Trabalho, institui a reabilitação de profissional e o emprego de pessoas deficientes.
1989	Sancionada a lei n.7.853 embasada na OIT	Trata sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, define crimes e dá outras providências.
1990	Sancionada a lei n. 8.112 artigo 5º, § 2º	Assegura o direito das pessoas com deficiência a inscrição em concursos públicos.
1991	Sancionada a lei n. 8.213 artigo 93	Dispõe sobre plano de previdência social e institui reserva de vagas para o setor privado.
1999	Decreto n. 3.298 para regulamentação da lei n. 7853/89	Regulamenta a Lei nº 7.853/89 consolidando normas de proteção e outras providências.
2001	Convenção da Guatemala ratificada no Brasil pelo decreto n. 3.956	A Convenção Interamericana promulga a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência.
2004	Decreto n. 5.296 para regulamentação das Leis n. 10.048/2000 e 10.098/2000	Regulamenta as Leis n. 10.048, que trata da prioridade de atendimento às pessoas com deficiência e n. 10.098, que estabelece normas gerais para acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

Fontes: Adaptado Brasil, 1989, 1990, 1991, 1999, 2001 e 2004, adaptado Organização das Nações Unidas, 1975, adaptado Organização Internacional do Trabalho, 1983.

No ano de 2012, passa a vigorar a lei Berenice Piana (2012), que contempla os direitos legais dos autistas, o que permitiu acesso as cotas nas empresas do setor privado. A “lei das cotas” (1991), dispõe sobre os planos de benefícios da previdência e dá outras providências, especificando no artigo 93, que reza “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 beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I – até 200 empregados.....2%
- II - de 201 a 500 empregados.....3%
- III – de 501 a 1.000 empregados.....4%
- IV – 1.001 em diante.....5%”

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do ano de 2016, apresenta dados sobre os vínculos empregatícios das empresas que se enquadram dentro da

lei das cotas, abrangendo os setores de administração pública, empresas públicas, sociedades de economia mista e as demais de natureza jurídica:

Tabela 1 – Dados comparativos sobre a aplicação da legislação.

ITENS	DADOS
Total de vínculos	46.060.198
Trabalhadores com deficiência	418.521
Percentual de trab. c/def. em relação ao total de vínculos	90,86%
Total de trab. c/def. nas empresas c/100 empregados ou mais	391.228
Participação dos trab. c/def. empregados em empresas COM obrigação legal	93,48%
Participação dos trab. c/def. empregados em empresas SEM obrigação legal	6,52%

Fontes: Adaptado (RAIS, 2016) “Comparação com dados gerais da RAIS 2016”.

A tabela 1 apresenta claramente que a proposta de inclusão não é bem compreendida junto ao empresariado brasileiro. O acesso ao trabalho decorre da obrigatoriedade da norma jurídica na maioria dos processos.

E mesmo assim, a lei não garante oportunidade a todos, pois sua aplicabilidade não é instantânea. Pela ótica puramente econômica as organizações não se interessam pela contratação de pessoas com deficiência, por entenderem que: a) são considerados profissionais com qualificação e/ou habilidades inferiores aos demais e; b) em alguns casos é necessário adequar os equipamentos, espaços físicos, rotinas dentre outras mudanças que geram custos sem garantia de retorno (RIBEIRO e CARNEIRO, 2009, p. 556).

Conforme Simonelli e Camarotoo (2011) outra questão muito presente nas organizações é a falta de flexibilidade da lei em relação aos percentuais versus a dificuldade em preencher os postos de trabalho que estão vagos.

Embora as organizações busquem por políticas que incentivem a diversidade dentro do ambiente de trabalho na prática a adequação para o ingresso da PCD esbarra em posturas contraditórias gerando fortes desgastes psicológicos (MIRANDA e CARVALHO, 2016, p. 187-188).

Existe a concordância em saber que as diferenças estão presentes na sociedade e conseqüentemente no ambiente de trabalho, porém, a negação em ofertar recursos como tempo, capacitação, investimento e lidar com a administração de toda essa questão são nítidas, demonstrando a contrariedade ao sistema de cotas (AYDOS, 2017, p. 36-37).

2.3.4 Processos Seletivos

Para Aydos (2017), os empregadores apenas efetivam a inclusão de uma PCD dentro do ambiente laboral por conta da obrigatoriedade da lei, e não pelo enfoque nos pontos fortes que podem e devem ser trabalhados nesse profissional.

Nos processos de recrutamento e seleção, o foco está na deficiência e não nas competências e habilidades da pessoa, no qual a maioria desses profissionais são direcionados a atividades operacionais, como por exemplo, uma pessoa cega pode trabalhar como telefonista, outra pessoa surda pode trabalhar em ambientes ruidosos, ou ainda pessoas com síndrome de Down pode lidar com o público por serem considerados “simpáticos” (AYDOS, 2017, p. 97).

Alguns fatores podem corroborar para essas alocações à PCD, a saber:

[...] a maioria dos funcionários com deficiência executa atividades operacionais. Duas vertentes podem explicar as alocações dos trabalhadores com deficiência nas atividades indicadas. A primeira é que a oferta de tarefas operacionais e simples decorre da baixa escolarização, pois 78% dos contratados por cotas nestas empresas não concluíram o ensino médio. O fragmento a seguir que representa esta abordagem: [...] Geralmente são as funções, hoje, mais operacionais, porque eu não tenho nenhuma pessoa com deficiência em uma carreira analítica. Não por ser um impedimento, mas porque eu não encontrei pessoas que tivessem condição de ocupar essas vagas [...] é difícil você encontrar hoje, pessoas com deficiência que tenham tido acesso a uma formação com mais qualidade, até por conta de locomoção de dependência. É muito comum que eles não tenham formação no ensino médio (LORENZO e SILVA, 2017, p. 349).

Uma simples busca em sites de agência de emprego, é possível observar que o mínimo exigido para atividades manuais, como diaristas ou para serviços gerais é o ensino fundamental, e para vagas no comércio e em indústria, o ensino médio. Trazendo essa lógica oriunda dos processos de recrutamento e seleção para a inclusão de pessoas com deficiência, essas não teriam chances nem de concorrer ao cargo de menor qualificação disponível, visto que concorreriam com pessoas sem deficiência (AYDOS, 2017, p. 120).

Mesmo que um autista atinja um nível importante de funcionalidade, ele enfrentará a dificuldade de uma colocação no mercado, a manutenção do emprego e a execução das funções inerentes ao cargo, considerando suas habilidades e sua capacitação (LEOPOLDINO, 2017, p. 140). Em muitos casos, os empregadores não têm o conhecimento das capacidades de uma pessoa com TEA, o que aumenta a dificuldade na disponibilidade de oferta de empregos (LEOPOLDINO, 2017, p. 140).

Pela ótica de quem contrata, o autismo dentre as demais deficiências tem um demérito maior, pois, são potencializados os comportamentos inadequados e minimizadas as qualidades profissionais da pessoa. (LEOPOLDINO e COELHO, 2017, p. 147)

Para Aydos (2017) é preciso buscar uma rota para identificar, ensinar e sensibilizar as organizações em relação a esse público transformando os processos mais inclusivos.

2.3.5 Ações Positivas no Processo de Inclusão

As empresas consideradas inclusivas buscam implantar métodos de gerenciamento, capacitação da equipe e de seus gestores gerando um ambiente mais adaptado para a recepção das pessoas com TEA, equilibrando suas competências aos cargos ofertados (AYDOS, 2017, p. 132).

De acordo com Leopoldino e Coelho (2017), caminho para facilitação da inclusão de autistas no mercado de trabalho pode ocorrer por intermédio de políticas públicas. A quantidade de pessoas com TEA tem aumentado em termos globais, promovendo uma tendência em buscar aprimoramento de políticas associadas a essa questão. O Brasil passa a reconhecer a necessidade de estimular essa inserção com a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (2012), porém, não há uma descrição detalhada de como os recursos e serviços são estruturados para a concretização do processo de inclusão.

Com base nas questões expostas, como providência principal e emergencial, existem quatro frentes a serem desenvolvidas como políticas públicas para a auxiliar a inclusão dos autistas no mercado de trabalho: 1) capacitar profissionalmente; 2) estimular a contratação; 3) promover produção científica; 4) buscar precisão de dados. (LEOPOLDINO e COELHO, 2017, p. 144)

É possível observar outras ações de melhorias, como por exemplo o caso do Instituto de Tecnologia Social do Brasil (ITS BRASIL), que é uma organização da sociedade civil de interesse público, que é considerada protagonista em disseminar o conceito de tecnologia social, definido como:

“Conjunto de técnicas, metodologias transformadoras, desenvolvidas e/ou aplicadas na interação com a população e apropriadas por ela, que representam soluções para inclusão social e melhoria das condições de vida” (ITS BRASIL, 2018)

O ITS Brasil tem como missão contribuir com soluções as necessidades da sociedade e tem um dos seus projetos direcionados a causa da pessoa com deficiência que é o Emprego Apoiado (EA). De origem americana, esse sistema consiste em inseri-las no mercado de trabalho, buscando eliminar os métodos tradicionais que remetem a ideia de incapacidade e dependência dessa população. Essa metodologia procura assegurar as condições da pessoa com deficiência a sua participação ativa na sociedade, através do acesso ao emprego competitivo, com abrangência para outras atividades sociais como lazer, educação etc. Outra definição para EA é: “a prestação de apoio a pessoas com deficiência ou outros grupos desfavorecidos para garantir e manter o emprego remunerado no mercado de trabalho aberto” (EUSE, 2020).

Os projetos são desenvolvidos e vinculados ao Programa Nacional de Apoio à Atenção à Saúde da Pessoa com Deficiência, pertencente ao Ministério da Saúde do Governo Federal. A implantação é feita através de parcerias com prefeituras dentro do Estado de São Paulo da seguinte forma: o treinamento das pessoas é realizado dentro do posto de trabalho, através da assistência pessoal de um técnico de EA, portanto, a PCD já está empregada e recebe a preparação e acompanhamento conforme suas necessidades para adaptação. É feito uma análise do perfil focando suas capacidades e potencialidades, traçando um comparativo com as oportunidades em aberto, com o objetivo de compatibilizar as partes envolvidas. Esse método busca a satisfação da pessoa com deficiência na função exercida, trazendo condições de igualdade no ambiente laboral, gerando para a empresa qualidade e produtividade desempenhada por esse colaborador (ITS BRASIL, 2018).

Outro exemplo que tem obtido importante resultado no processo de inclusão é a empresa dinamarquesa Specialisterne, fundada em 2004 por Thorkil Sonne, pai de um autista, atuando em 15 países e com início de suas atividades no Brasil desde 2015. O foco da empresa está em identificar e aproveitar as qualidades das pessoas

com TEA, mostrando aos empregadores a vantagem competitiva que a organização pode ter, trabalhando como consultores em tarefas de testes de software e processamento de dados e documentos (SPECIALISTERNE BRASIL, 2020).

A empresa possui um programa de avaliação e formação para as pessoas com autismo, onde habilidades, competências profissionais e pessoais e interesses específicos são identificados e desenvolvidos para serem aplicados no futuro posto de trabalho.

No processo de avaliação são observadas habilidades como alto nível de concentração, excelente memória e capacidade de executar atividades recorrentes para o tipo de serviço a ser executado. É considerado também que os indivíduos com diagnósticos como o TEA e similares (Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade, Síndrome de Asperger), possuem dificuldades e necessidades muito próprias, como por exemplo, a importância na flexibilidade da jornada de trabalho, na previsibilidade na rotina e nos possíveis ajustes na estrutura do ambiente laboral (uso de óculos de sol ou abafadores de ruídos).

A fase de formação do candidato é dividida em 2 tipos: formação técnica e formação sociolaboral. Na formação técnica o foco está nos processos de testes de software e no tratamento de dados e documentos, onde a demanda é expressiva e os candidatos demonstram melhor desempenho na execução dos serviços dessas áreas da tecnologia. Já na formação sociolaboral, os candidatos são preparados para a manutenção do emprego através de condutas e posturas inseridas em um modelo de competências. Dentre essas competências sociolaborais, estão como se comportarem em entrevistas, realização de desenvolvimento pessoal, situações sociais diversas enfatizando comportamentos mais adequados ao ambiente laboral.

A multinacional SAP, empresa de tecnologia, tem uma cultura organizacional inclusiva, no qual, acredita no fortalecimento da combinação de culturas, raças, etnia, idade, gênero, orientação sexual e capacidade física ou mental para o cotidiano da vida profissional de seus colaboradores, gerando um ambiente com possibilidades de inovação e perspectivas diversas.

Impulsionada por mudanças, a empresa busca promover a inclusão de fato, o que culminou no fechamento de uma parceria com a Specialisterne Foundation administradora dos escritórios em diversos países, criaram o projeto “Autism at Work” que promove cursos de formação para que os candidatos sejam aproveitados em postos de trabalhos ofertados pela empresa.

Quadro 3 – Instituições que promovem a inserção no mercado de trabalho.

INSTITUIÇÃO	APRESENTAÇÃO	MÉTODO	DESCRIÇÃO
SPERIALISTERNE BRASIL	Empresa social de origem dinamarquesa com escritórios em alguns países que auxiliam as capacidades das pessoas com TEA a posições no mercado de trabalho.	Capacitação profissional e sociolaboral.	O programa de formação, identifica e desenvolve um talento para que seja aproveitado em um ambiente de trabalho, empregando o autista na própria instituição ou em outras empresas parceiras. A formação também abrange melhoria das competências sócio-profissionais. Em 2019 formaram 140 pessoas, com uma média de inclusão de 71% de inclusão profissional.
ITS BRASIL	ONG que busca a promoção da inclusão social através de projetos e parcerias e cursos de especialização.	E. A. – Emprego Apoiado.	Consiste em primeiro empregar e depois treinar ou capacitar dentro do ambiente de trabalho, com apoio de um profissional do instituto. Aberto a inclusão de todo tipo de deficiência.
SAP	Empresa de tecnologia que fechou parceria com a Specialisterne Foundation criando o projeto “Autism at Work”.	Capacitação profissional e sociolaboral	O projeto promove cursos de formação de consultores para autistas possibilitando a seleção para vagas de estágio. Ele foi criado em 2013, e em 2017 contava com 100 empregados distribuídos em subsidiárias, sendo 6 deles no Brasil.

Fontes: Adaptado dos sites: <https://br.specialisterne.com/>, 2020 <http://itsbrasil.org.br/>, 2020 e <https://news.sap.com/>, 2017.

Leopoldino (2015) afirma que o estímulo para a autonomia do autista, satisfazendo o desejo de uma independência integral, é o maior objetivo do seu ingresso ao mercado de trabalho.

2.3.6 Benefícios da inclusão

As pessoas com deficiência, tem uma história a princípio marcada por segregação, analfabetismo e desemprego. Em sua maioria predeterminados a marginalidade e vulnerabilidade, o que gera a fragilidade das relações de trabalho (AOKI, SILVA, *et al.*, 2018, p. 518).

Para que o indivíduo alcance resultados expressivos em sua qualidade de vida, é importante reinterpretar o conceito de deficiência, onde o meio é o coeficiente resultante, pois, quanto mais acesso e oportunidades, menores as dificuldades, como reflexão do texto a seguir:

[...] a deficiência não está instalada no indivíduo, cabendo somente a ele buscar o seu desenvolvimento, mas a sociedade também possui o papel de encontrar meios que proporcionem o desenvolvimento e a inclusão das pessoas com deficiência, tendo em vista o direito destas ao acesso aos bens comuns a vida em comunidade [...] (SILVA, FURTADO e ANDRADE, 2018, p. 1004).

O trabalho fornece os recursos necessários a sobrevivência e também a satisfação pessoal no cumprimento dos objetivos pessoais, levando o indivíduo a inclusão de outros espaços públicos de cultura, educação e lazer, proporcionando a participação social (LEOPOLDINO, 2015, p. 857).

Por desconhecimento, alguns empregadores, tem dificuldades em reconhecer potenciais que podem ser explorados nas pessoas com TEA. Qualidades como cumprimento de regras, manutenção de rotinas, atenção a detalhes, organização, boa memorização, menor taxa de atrasos e perda de tempo com assuntos não relacionados ao trabalho, são alguns pontos que podem melhorar a produtividade de uma área (LEOPOLDINO, 2015, p. 859).

Empresas, em especial, na área de tecnologia, tem observado esse conjunto de qualidades. Pessoas com TEA, com grau mais leve, sem deficiência intelectual, e sem atrasos significativos na linguagem e interação social, tem maiores oportunidades, sem a premissa que seja apenas para o preenchimento das cotas. Facilidade em lidar com conhecimentos em matemática e informática, com habilidade

para alta concentração em tarefas, interesse por atividades metódicas e memória visual e de longo prazo, são atributos desejáveis nas corporações (EXAME, 2016).

O cérebro de uma pessoa que não tenha prejuízos de ordem neurológica, utiliza-se de duas abordagens na solução de problemas, separadas ou combinadas: sistemáticas que identifica conexões impessoais divididas por categorias prevendo um resultado; ou empáticas que são funções sociais para avaliar uma conclusão. As resoluções matemáticas ou exatas tendem a usar a abordagem mais sistemática, e a forma de pensar e perceber do autista tem o modelo sistematizado com uso de elementos concretos ou abstratos, que pode explicar a facilidade em atuar na área de tecnologia e suas ramificações (MCRAE, 2018).

Os recursos humanos das organizações podem buscar posturas mais positivas na tomada de ações junto aos processos de inclusão conforme descrito a seguir:

[...] A área de recursos humanos da organização empregadora pode oferecer suporte adicional por meio de atividades e programas que permitam a discussão com os trabalhadores autistas sobre os sentimentos relativos à divulgação de suas limitações no trabalho. [...] (LEOPOLDINO, 2015, p. 860).

De acordo Leopoldino (2015), muitos autistas não se adequarão aos requisitos impostos pelo mercado de trabalho, mesmo que o ambiente seja adaptado e suportivo, em função do grau limitante do espectro, porém, esse fato não deve desestimular a procura por novas propostas de inclusão. Estimular a busca por autonomia, poderá em muitos casos, promover a conquista da independência e da realização pessoal, sendo este o grande objetivo do processo de inclusão dessa população.

3 METODOLOGIA

Conforme Marconi e Lakatos (2003), a metodologia é uma composição de práticas racionais e estruturadas que traçam uma rota em direção ao objetivo do estudo, apoiando o pesquisador no processo de tomada de decisão.

Este capítulo apresenta o delineamento e a descrição dos processos metodológicos utilizados para coletar e analisar os dados dessa pesquisa.

3.1 DELINEAMENTO

O delineamento consiste no plano geral de como se dá a pesquisa, levando em consideração o ambiente de coleta e o modo de controle dos dados, definindo quais ações são fundamentais para sua realização (GIL, 2008, p. 49).

Em relação a sua natureza, a pesquisa é aplicada, por procurar solucionar um problema, identificado neste estudo como social, que trata da inclusão dos autistas no mercado de trabalho de autistas. A pesquisa aplicada busca soluções para problemas específicos (PRODANOV e FREITAS, 2013, p. 51).

Sob a ótica da abordagem a pesquisa é de caráter qualitativa, no qual, Prodanov e Freitas (2013), conceituam essa modalidade como uma pesquisa que foca na relação dinâmica entre o ambiente e o indivíduo, relação essa que não é possível mensuração numérica. Os autores explicam que o “o ambiente natural é a fonte direta para a coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave”.

O procedimento técnico utilizado para a coleta de dados serviu-se de duas ferramentas de pesquisa: fontes bibliográficas e pesquisa documental.

Na pesquisa bibliográfica a coleta de dados é realizada por material já analisado, ou seja, uma fonte secundária. As fontes podem ser as mais variadas como obras literárias, dicionários, anuários ou publicações periódicas como artigos, revistas ou jornais (GIL, 2002, p. 44).

Em relação à pesquisa documental Gil (2002) explana que seu diferencial em relação a bibliográfica é a natureza da fonte que é considerada primária, pois seus dados não foram tratados, podendo ser reelaborados conforme os propósitos da pesquisa. As fontes podem ser de revistas especializadas, sites, redes sociais, relatórios estatísticos, documentos oficiais ou particulares dentre outros.

3.2 PROCESSO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

A coleta de dados utilizada no presente trabalho tem sua origem em um levantamento bibliográfico em artigos, dicionários, manuais de diagnóstico, revistas especializadas e dados governamentais para conhecer o que é o transtorno do espectro do autismo, quais seus impactos na vida do seu portador, identificar sua parcela na população total do país, qual a perspectiva das organizações sobre esse profissional, quais ações adotadas nos processos de seleção e possíveis benefícios as partes envolvidas.

Em função do déficit que a pessoa com TEA tem no pilar da integração social conforme detalhado no quadro 1, ou possíveis experiências negativas com outros pesquisadores, as investidas para autistas adultos participarem de um processo de entrevistas foi negativo.

Frente a esse obstáculo, adotou-se a coleta de dados através da pesquisa documental de oito casos de pessoas com TEA relatando suas experiências no processo de ingresso às organizações. Os dados tem origem em artigos de revistas especializadas, entrevistas publicadas em sites e jornais eletrônicos, perfil com histórico profissional em rede social denominada LinkedIn⁴ e perfil pessoal em rede social denominada Facebook⁵.

3.3 CRITÉRIO DE ANÁLISE DE DADOS

O processo de compilação dos dados coletados dos autistas identificados na pesquisa documental, visa a organização das informações para relacioná-las aos temas abordados no presente trabalho. Cada tema gera um ponto a ser explorado e analisado.

No tema barreiras, busca-se descrever quais os obstáculos enfrentados pelas pessoas com TEA na procura por uma ocupação profissional. O tema sobre mercado de trabalho pretende entender o motivo da contratação do autista pelas empresas. Identificar se as empresas realizaram ou não alterações no ambiente de trabalho para

⁴ Plataforma virtual com foco em relacionamentos profissionais com o objetivo de obter um posto de trabalho, anúncio de vagas, parcerias e networking.

⁵ Plataforma virtual com o objetivo de inserir conteúdos em forma de postagens, imagens, vídeos, notícias entre outras atividades sociais.

que o autista exerça suas atividades é o ponto do tema empregabilidade. Descobrir quais os exemplos de pessoas com TEA que passaram por processo de capacitação e seu impacto para a empresa faz parte do tema inclusão. Finalizando, o tema benefícios investiga quais as mudanças geradas na vida do autista após uma ocupação profissional em uma organização.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Este capítulo tem por objetivo apresentar e analisar os dados coletados da pesquisa documental realizada nos casos de pessoas com TEA que obtiveram êxito em preencher postos de trabalho em empresas privadas e fazer uma relação com o levantamento bibliográfico dos capítulos tratados no presente trabalho.

A definição do perfil do público alvo utiliza-se de elementos como idade, gênero, local, formação acadêmica, empresa contratante e função (APÊNDICE A).

A apresentação dos casos, é de forma individual, divididos pelos temas abordados conforme detalhado no capítulo 3.3.

4.1 IDADE

Os casos trabalhados compreendem a uma faixa etária dos 20 aos 41 anos. Dos 8 casos analisados, 4 tem entre 20 e 25 anos, nenhum com idade entre 26 e 30 anos, 1 caso para faixa de 31 a 35 anos, 1 para 36 e 40 anos e 1 para a idade de 41 a 45 anos.

Traçando um paralelo com a vida escolar de um autista em tenra idade observamos que quanto mais cedo ocorrer a intervenção no aprendizado e nas relações sociais, melhor será o desenvolvimento do indivíduo em relações futuras em diversos aspectos de sua vida. O mesmo ocorre nos incentivos ou estímulos que um jovem autista pode receber. O caso número 5 credita seu sucesso em conseguir o emprego pela sua dedicação aos estudos e incentivo familiar. O suporte dos terapeutas e apoio da família, assim que o jovem demonstrou interesse em trabalhar, levaram o caso número 4 a um ganho expressivo em sua autonomia e aumento de conhecimento em atividades profissionais.

4.2 GÊNERO

O gênero masculino predomina com 6 casos versus 2 do gênero feminino. Isso ocorre pela prevalência do transtorno que é 4 vezes mais comum entre crianças do gênero masculino do que feminino. Essa característica do TEA pode explicar a pouca representatividade de mulher autistas em postos de trabalho.

4.3 LOCAL

Outro dado considerado importante é a origem dos casos estudados, para compreender o fenômeno de maior ou menor incidência de autistas em postos de trabalho e o porquê dessa oscilação.

A localização que predomina os casos com êxito no processo de inclusão é a cidade de São Paulo com 4 deles. Na sequência as cidades do Rio de Janeiro e São Leopoldo, Santos e Sorocaba com 1 caso cada.

A cidade de São Paulo conta com uma série de instituições que realizam o trabalho de capacitação ou intermediam o autista com a empresa contratante, gerando um número maior de casos com saldo positivo para ambas as partes. Como exemplo temos a empresa Specialisterne Brasil que capacita autistas na área de tecnologia que tem sua sede no bairro da Consolação e a ITS Brasil que utiliza a metodologia do Emprego Apoiado (EA) instalada no bairro da República. Na cidade do Rio de Janeiro, o Projeto de Gerência de Trabalho (PGT) é o responsável pela contratação do caso número 7, através da metodologia do Emprego Apoiado (EA). Em São Leopoldo, cidade do estado do Rio Grande do Sul, o caso de número 8, teve participação no programa “Autism at Work” que é uma parceria entre a empresa SAP e o instituto SpECIALISTERNE Foundation. O caso de número 5 não informa se participou de algum projeto específico dentro do SENAI, no entanto, existe a promoção de ações inclusivas para pessoas com deficiência (PCD). Recentemente na cidade de Santos, foi inaugurado um centro de referência para autistas, porém, não há informações sobre serviços oferecidos de capacitação profissional, e o caso de número 4 já estava trabalhando em data anterior.

4.4 FORMAÇÃO ACADÊMICA

Identificar o nível de escolaridade das pessoas com TEA para validar os dados na pesquisa bibliográfica e documental sobre a relação formação acadêmica versus cargos compatíveis.

Em relação a esse dado, apenas 4 casos foram identificados com formação superior na área de tecnologia e suas ramificações, não constando nenhuma informação nos demais. Em razão disso, o presente estudo buscou verificar se a capacitação profissional teve impacto sobre o processo de inserção nas empresas.

O instituto Specialisterne Brasil é responsável pela capacitação profissional e sociolaboral de 5 casos. A metodologia do Emprego Apoiado (EA) aparece em 1 caso, seguido de 1 caso capacitado pelo SENAI que dispõe de ações inclusivas para a pessoa com deficiência (PCD) e 1 caso que não participou de uma capacitação profissional, mas sim de um treinamento no local de trabalho apoiado por uma equipe multidisciplinar.

4.5 EMPRESA CONTRATANTE

Conforme o levantamento bibliográfico aponta, uma empresa que contrate uma pessoa com deficiência pode fazê-lo pela obrigatoriedade das cotas ou por ter passado ou estar passando por uma transformação em suas estratégias de gerenciamento e cultura organizacional.

As empresas identificadas nos exemplos têm diferentes critérios para absorção de candidatos que possuem alguma deficiência.

O banco Itaú identificado nos casos números 1 e 2, é uma das maiores instituições financeiras do país, e viabiliza um processo de inclusão, onde a deficiência é considerada apenas uma característica da pessoa, focando em suas competências e num ambiente com maior diversidade.

A multinacional SAP, do setor de tecnologia, tem em seu quadro de funcionários os casos números 6 e 8. A empresa tem o programa “Autism at Work”, que disponibiliza suporte ao candidato durante todo o processo de contratação. A ideia central é aproveitar as habilidades das pessoas com TEA, promovendo inovação e reduzindo ou minimizando as barreiras para que elas desenvolvam seu potencial.

Outra multinacional identificada no caso 5, é a Metso S/A, líder no mercado de produção de equipamentos pesados para mineração e construção. A empresa não dispõe de nenhum programa de recrutamento, seleção e capacitação, portanto, pelo seu porte e características a empresa se enquadra no processo de cotas.

A rede de supermercado Prezunic, dispõe em seu portal eletrônico, uma área para cadastro e pesquisa de vagas para PCD. Em sua cultura organizacional ela preza pela oportunidade para todos, com respeito a diversidade e apoio a inclusão social. Pelo seu porte e características a empresa se enquadra no processo de cotas.

A empresa Kantar Ibope Media atua no mercado de mensuração de audiência, e em seu portal eletrônico disponibiliza acesso a cadastro de currículos sem nenhum

diferencial. Pelo seu porte e características a empresa se enquadra no processo de cotas.

Os dados relativos a instituição de ensino que empregou o caso de número 4, não foram revelados pela matéria publicada, impossibilitando traçar o seu perfil.

4.6 FUNÇÃO

Conhecer quais cargos as pessoas com TEA ocupam nas organizações e quais os fatores que colaboram ou prejudicam esse processo.

A coleta de dados demonstrou que os casos estão empregados em diversas funções dentro das organizações. Para estabelecer um parâmetro entre formação acadêmica e cargos, buscou-se junto a plataformas de oferta de vagas, informações sobre a média salarial das funções identificadas.

Os 4 casos com cargos e média salarial mais alta (de R\$ 3.370,00 a R\$ 7.546,00) tem em comum o ensino superior completo na área de tecnologia e a capacitação profissional, por instituições especializadas ou projetos inclusivos.

Na pesquisa documental, as organizações do setor tecnológico têm observado e se interessado por pessoas com TEA com algumas características presentes no nível 1 descrito no quadro 1, sem a alegação de estar simplesmente preenchendo vagas em função da legislação vigente.

Nos 3 casos com cargos e média salarial mais baixa (de R\$ 1.667,00 a R\$ 1.246,00), alguns autores referenciados no presente trabalho, explanam que a maioria das contratações de PCD são para execução de atividades operacionais. A explicação para esse fenômeno pode ter relação com duas tendências: as vagas disponibilizadas para o nível operacional ocorrem pela baixa escolaridade, e pelas barreiras enfrentadas por essas pessoas para obter formação acadêmica, gerando uma lacuna para cargos mais altos.

4.7 BARREIRAS

Em relação ao tema proposto, a resistência pessoal em aceitar o diagnóstico de TEA, foi um dos grandes entraves para a vida profissional do caso 1. Na época, cursava o quarto ano da faculdade de Ciências da Computação e não conseguia emprego. Suas expectativas de inserção no mercado de trabalho estavam diminuindo

a cada dia, em função do acúmulo de frustrações, perdendo o desejo de se candidatar em qualquer tipo de vaga.

O caso 4 se encaixa na descrição das barreiras internas, que incluem a dificuldade social por conta da inabilidade em administrar estímulos sensoriais, o que o impedia de se locomover, em função do pavor causado pelo barulho emitido do transporte público, sendo esse o seu único meio para cumprir com seus compromissos.

As dificuldades do caso 5 giram em torno da interação social para a compreensão das atividades laborais propostas e a comunicação que pode apresentar prejuízos para compreender e ser compreendido pelo ambiente.

O caso 8 se encaixa na descrição das barreiras internas, que incluem a dificuldade social por conta da inabilidade em administrar estímulos sensoriais, como o excesso de ruídos, movimentação de pessoas e luzes fortes dos locais de trabalho.

Os casos 2, 3, 6 e 7 não apresentaram resposta a esse tema.

4.8 MERCADO DE TRABALHO

Os casos 1, 2 e 6 possuem facilidade em cálculos e um alto grau de concentração em detalhes, habilidades essas que foram destaque para o preenchimento das vagas no setor de tecnologia das respectivas empresas.

O caso 3 apresentou habilidades como inserção de dados no computador, velocidade acima da média, pequena margem de erro e alto poder de concentração que o levou a ser trainee na empresa que o capacitou.

A família do caso 4, fez uma solicitação junto a escola que o mesmo estudou, para disponibilizar uma vaga como voluntário com o objetivo de compreender conceitos como hierarquia, trabalho em equipe, assiduidade, pontualidade, respeito e responsabilidade.

O crédito pela oportunidade que a empresa concedeu, segundo o caso 5, vem da dedicação aos estudos e em suas palavras “paixão” pela área administrativa que viabilizaram apresentar suas habilidades.

O caso 7 ingressou no mercado de trabalho por intermediado de uma Organização Não Governamental (ONG) que junto ao Ministério Público entrou com uma medida protetiva inédita fazendo a lei de contas ser cumprida pela empresa.

A contratação do caso 8, foi viabilizada pela parceria entre a empresa

contratante e uma empresa especializada na formação de pessoas com TEA, criando juntas o projeto denominado “Autism at Work.”

4.9 EMPREGABILIDADE

As mudanças no ambiente laboral para o caso 6, incluem utilização de fones auditivos para minimizar os barulhos externos. Todas as instruções de trabalho vêm por escrito, uma preferência do caso 6 em função da dificuldade de interação social.

A alteração refere-se ao horário de trabalho. No início a carga horária era de duas horas em dois dias da semana. Conforme o caso 7 foi se adaptando a rotina das atividades, a carga aumentou para seis horas em seis dias por semana.

Para manter-se concentrada nas atividades laborais, o caso 8 utiliza óculos escuros para minimizar o efeito das luzes, fones auditivos para barulhos ou ruídos e sua bancada possui divisórias para que a movimentação de pessoas não seja percebida.

Os casos 1, 2, 3, 4 e 5 não apresentaram resposta a esse tema.

4.10 INCLUSÃO

A capacitação profissional auxiliou na descoberta das aptidões do caso 1. Trabalhando no setor de desenvolvimento e manutenção de sistemas internos realizou expressiva redução de tempo de uma operação complexa gerando maior lucratividade para a empresa.

A capacitação profissional do caso 2, foi muito enriquecedora contribuindo para sua formação. Na empresa foi responsável pela redução de tempo de um complexo código, no qual de 48 horas, passaram a ser necessárias apenas 7 horas para que os dados do sistema fossem processados.

Como trainee o caso 3 concluiu sua formação profissional, se especializando em programas de computador. Para o emprego atual iniciou um curso de comunicação visual. Sua assiduidade, pontualidade e produtividade fizeram com que a empresa contratasse mais 7 pessoas com TEA.

O caso 4 não teve capacitação profissional, e sim o acompanhamento de uma equipe multidisciplinar, que o ajudaram com os processos de autonomia, maturidade emocional e melhora na capacidade de aprendizagem para se tornar um inspetor de

alunos.

Através da capacitação profissional oferecida pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), o caso 5 conseguiu mostrar bons resultados no período de 4 anos que trabalhou nos setores de engenharia, marketing e recursos humanos.

O caso 6 aprendeu em sua capacitação matérias como gerenciamento de projetos, BPO e habilidades sócio laborais. Alçou a função de líder de projeto na posição de Scrum Master e também foi líder de um projeto especial de desenvolvimento de conteúdo e elaboração de web site. Outro feito em seu currículo foi de liderar uma equipe de testes funcionais abordando testes de usabilidade, funcionalidade, performance, mobile e invasão (sistemas).

O caso 7 participou do projeto elaborado pela ONG que deu o suporte dentro do ambiente de trabalho com uma pessoa de sua equipe. Conforme o caso 7 estava ganhando maior desenvoltura essa pessoa reduzia seu monitoramento.

A capacitação inicial do caso 8, permitiu prosseguir com os estudos que no ano de 2008 culminaram na posição de Analista de Negócios, onde é responsável por projetos, equipes e serviços, possuindo ampla visão estratégica.

4.11 BENEFÍCIOS

A empresa Specialisterne Brasil, foi o primeiro emprego do caso 2, após a conclusão da faculdade o que levou ao aumento de sua autoestima. Sente-se seguro e satisfeito, em especial, por achar um emprego compatível com suas habilidades.

Para o caso 3, o ganho está na autonomia, onde pode realizar uma viagem sem a presença do pais, mas com amigos. Outro ponto que ele destaca são sua flexibilização em relação ao modo de se vestir, comportamento presente em pessoas com TEA, em função do apego a rotinas ou comportamentos restritivos.

O caso 4 mostrou-se muito feliz em participar de atitudes simples como “pagar a pizza aos finais de semana”, e realizar tarefas antes impensáveis. A autonomia de sair sozinho utilizando transporte público, ter um celular e uma cópia da chave de sua residência trazer satisfação a ele.

O progresso do caso 5 vem do aprendizado causado pelo contato com outras pessoas. O incentivo da família para os estudos e a busca pelo trabalho o transformaram em outra pessoa. O Caso 5 acredita que é possível crescer e ter uma

vida normal, desde que, sejam ajudados e incentivados a isso.

Durante a maior parte do tempo, o caso 6 relata que nem lembra de ser portadora do TEA. Sente-se mais relevante por estar trabalhando, ter seu próprio rendimento o que permite a ela fazer planos. Quando não trabalhava costumava não sair de casa e ter sérias crises em locais públicos, como por exemplo em restaurantes. Depois que começou a trabalhar, consegue almoçar com seus colegas e ir a centros comerciais (shopping) em épocas como o natal. Ela entende que isso é um ganho para a vida pessoal.

Com o trabalho, o caso 7 consegue comprar coisas para sua residência e fazer uma poupança. Não precisou mais ser internado em funções das fortes crises e fez novas amizades, extrapolando a dificuldade de interagir com outras pessoas.

Os casos 1 e 8 não apresentaram resposta a esse tema.

4.12 ANÁLISE DOS RESULTADOS POR TEMA

A análise dos dados coletados dos 8 casos, identificados na pesquisa documental, geram os seguintes resultados divididos pelos temas abordados.

4.12.1 Barreiras

De acordo com a pesquisa bibliográfica e documental, o conceito de barreira trata-se de qualquer obstáculo que cause impedimento para uma pessoa ter acesso a espaços, produtos ou serviços. O autista lida com diversas barreiras que tem uma distinção entre internas e externas.

Nas informações obtidas, nota-se que as barreiras internas predominam como motivos para uma busca de emprego ou a manutenção do mesmo. Em alguns casos a dificuldade em aceitar sua condição quanto uma pessoa com TEA traz sofrimento com forte tendência a abandonar o desejo de uma futura contratação.

Outro destaque observado nas respostas são as questões sensoriais. A inabilidade de administrar estímulos sensoriais, ou a não compreensão na comunicação com a equipe ou superiores podem desencadear crises, comportamentos inadequados e consequências indesejáveis como os descritos no item 2.2.1.2 sobre comportamentos desafiadores.

4.12.2 Mercado de Trabalho

Conforme a análise dos casos, a empresa que capacitou essas pessoas fez uma prévia identificação das qualidades inerentes a elas. A pesquisa documental aponta que as organizações buscam um profissional que tenha facilidade com conhecimentos em matemática e informática, alta concentração em tarefas metódicas e memória visual de longo prazo, perfil esse, identificado em 4 dos 8 casos trabalhados neste estudo.

O diagnóstico do TEA, trata que a deficiência interfere no cérebro social, na linguagem e no comportamento estereotipado e repetitivo. Esse último item faz com que o autista se prenda a rotinas, ou seja, é criado um mesmo modo de fazer as coisas de forma mecânica. E justamente essa característica é bem vista aos olhos de empresas inclusivas ou de capacitação, pois, profissionais com essa habilidade, tem maior facilidade em cumprir regras, boa organização com menor taxa de atrasos e perda de tempo com assuntos diversos no período de trabalho melhorando sua produtividade.

Por outro lado, algumas empresas têm dificuldades em reconhecer esses potenciais. Existe por parte do empresariado um reconhecimento a uma nova e crescente demanda de pessoas com deficiência e precisam ser absorvidas pelo mercado. Mas o caráter corporativo administra essas diferenças com foco nos interesses das organizações e não no empregado. O termo gestão da diversidade para as corporações nacionais soa com simples cumprimento de cotas, como acontece na resposta de um dos casos pesquisados, que precisou da intervenção do Ministério Público para fazer valer a lei das cotas com acompanhamento especializado de uma instituição.

As pessoas com deficiência não despertam o genuíno interesse em serem contratadas pela diversidade que podem oferecer ao ambiente corporativo, (6,52% das empresas nacionais empregam sem obrigatoriedade), pois são considerados profissionais de qualificação inferior e que geram mais custos por conta das adaptações físicas, mudanças na rotina entre outras alterações sem garantia de retorno produtivo.

Os exemplos citados demonstram que identificar as habilidades e características as pessoas com TEA que possam estar dentro do nível 1 do diagnóstico conforme o quadro 1, ou que oscile em outros níveis, mas que se

trabalhados e adaptados, podem trazer resultados positivos para as organizações, tornando-as mais inclusivas e com maior produtividade através da otimização de atividades laborais, e ganhos muito mais significativos para o autista como autonomia e satisfação pessoal.

4.12.3 Empregabilidade

O termo empregabilidade com o passar do tempo foi se modificando e na visão das empresas e até do Estado, a responsabilidade pela manutenção e aceitação das imposições do mercado é exclusivamente do empregado. Partindo dessa premissa, a pessoa com deficiência tem suas chances de uma colocação no mercado extremamente reduzidas.

As competências, funcionalidades e autonomia de uma PCD precisam ser desenvolvidas para minimizar posturas de caráter discriminatório e preconceituoso, portanto, esse cenário que responsabiliza um único lado precisa ser revisto.

As informações dos casos sobre esse tema trazem um aspecto positivo pois, as empresas procederam com processo de adaptação como permitir a utilização de fones auditivos ou de óculos escuros de proteção para minimizar fatores sensoriais. Outra mudança refere-se à alteração da carga horária trazendo benefícios ao autista que aos poucos se adapta ao meio laboral conforme ganha autonomia.

Ações dessa natureza mostram que o conceito de empregabilidade deve ser ampliado para que as empresas também criem novas políticas para que o processo seletivo seja mais inclusivo, formando uma nova cultura organizacional que acolha essa demanda e entenda o que a diversidade pode oferecer em termos produtivos e sociais.

4.12.4 Inclusão

As empresas preocupadas com o processo de inclusão procuram implantar novos modelos de gerenciamento, adaptações e capacitação das pessoas vão integrar sua equipe. A capacitação traz o equilíbrio entre as competências e os cargos oferecidos.

Dentro do tema proposto, dos 8 casos analisados, 7 passaram por capacitação profissional ou sociolaboral para ingressarem em seus postos de trabalho. O próprio

autista descobre suas habilidades e se senti motivado para dar continuidade a seus estudos agregando valor a sua profissão. Independentemente do método, seja pelo treinamento antes da efetivação da vaga, ou pelo acompanhamento de pessoal especializado dentro do ambiente laboral, os resultados coletados nas respostas são que apenas após passar esse processo, foram admitidos em suas funções.

A inclusão de autistas no mercado de trabalho merece destaque em quatro questões para que de fato ela ocorra de maneira mais plena: a) estímulo a contratação junto as organizações; b) buscar dados mais precisos sobre essa população para criar políticas mais acertadas; c) fomentar a produção nacional científica que é escassa; d) capacitação profissional e sociolaboral.

As primeiras questões merecem um futuro estudo para entender seus conceitos e aplicabilidade no processo de inclusão.

Tanto na literatura quanto nos resultados dos exemplos, a capacitação oferece ao autista independência gradual, autonomia e satisfação pessoal.

4.12.5 Benefícios

A relevância do tema, leva a observação do entusiasmo dos casos em suas respostas. Palavras como “autonomia”, “autoestima”, “feliz”, “relevante”, identificam o quão benéfico o trabalho representa na vida desses autistas.

A pesquisa bibliográfica tratada no presente estudo aborda o impacto na vida da pessoa com TEA não somente no ambiente laboral, mas nos aspectos do seu cotidiano e vida pessoal. Alguns relatos apontam para atividades consideradas pelas demais pessoas como triviais (viajar sozinho, utilizar transporte público, pagar uma pizza), mas que geraram grande satisfação e sentimento de independência.

Um outro ponto a ser analisado é a melhor dos comportamentos próprios do autismo, como crises desencadeadas por estímulos externos. Alguns dos casos pesquisados mencionam que após começarem a trabalhar episódios de crises em ambientes públicos com necessidade de internação não fazem parte de suas vidas.

Alguns autores referenciados neste trabalho falam sobre a possibilidade dos autistas alcançarem melhor qualidade de vida, através de metas pessoais atingidas proporcionando maior participação social quando o acesso a uma ocupação profissional é conquistado.

Portanto, facilitar o acesso a uma ocupação profissional pode ser a chave para gerar autonomia, estimular a independência, identificar capacidades e capacitação podem promover benefícios para o indivíduo, para a organização e para a sociedade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que impulsionou o trabalho de pesquisa foi identificar quais os obstáculos que a pessoa com transtorno do espectro do autismo enfrentou para seu ingresso e permanência no setor privado, e por isso, era relevante estudar sobre as condições de sua empregabilidade.

Findado as análises e discussão dos dados apresentados, o presente estudo apresenta 4 indicadores que podem auxiliar na resposta para o problema de pesquisa que era identificar quais aspectos poderiam limitar ou impedir o acesso dos autistas a postos de trabalho:

1. O autista com comprometimento nível 1, (quadro 1), tem melhores condições de absorver conhecimento específico ou técnico quando devidamente direcionado e com respeito a suas limitações;
2. O autista com comprometimento nível 1, (quadro 1), tem melhores condições de obter uma interação social satisfatória, desde que, a equipe esteja preparada para sua recepção, respeitando sua condição, e que a empresa adapte o ambiente laboral conforme as questões sensoriais existentes;
3. As atividades laborais que necessitam de um alto poder de concentração, que envolvam tecnologia de um modo geral e que sejam metódicas ou repetitivas tem maior retorno produtivo para a organização quando executadas por uma pessoa com TEA;
4. As ações que promovem a capacitação e a interação social através de instituições, empresas inclusivas, ações governamentais e movimentos sociais são fundamentais para o êxito do processo de inclusão ao mercado de trabalho.

O presente trabalho propôs conhecer o funcionamento do processo de inclusão das pessoas com TEA, e com isso, responder a seguinte questão problema: quais os aspectos limitantes ou impeditivos relacionados a sua empregabilidade. Embasado nos 4 indicadores apontados, definiu-se quais são.

O primeiro aspecto trata da questão do diagnóstico e as características que geram as barreiras internas. O conjunto das características que compõem o diagnóstico e seus níveis de comprometimento geram comportamentos considerados inadequados para o convívio social criando barreiras que podem limitar ou até

impedem que a pessoa com TEA acesse o mercado de trabalho.

Comportamento, interação social e comunicação são os 3 pilares impactados pelo o transtorno do espectro do autismo. A observação mais atenta dos exemplos estudados demonstrou que os autistas do nível 1, conforme o quadro 1, do item 2.1, tem melhores condições de deter conhecimentos para execução de suas funções, o que por consequência promove melhorias nos pilares informados. Outro dado a ser destacado no presente estudo são os melhores resultados obtidos no setor de tecnologia pelas pessoas com TEA pela facilidade em lidar com questões de exatas e de lógica sistêmica.

O segundo aspecto refere-se a visão corporativa sobre a deficiência. A demanda do público PCD em busca de uma colocação no mercado cresce, pois, os avanços tecnológicos, legislativos e sociais tem ampliado as condições de inserção desde o início da história da inclusão descrita no item 2.3.1., o que leva as organizações a tomarem medidas para a mudança gerencial dos processos seletivos.

No Brasil, conforme dados levantados pela RAIS (2016), a maioria das empresas têm uma visão rasa sobre o conceito de diversidade, com uma postura capacitista, no qual, a deficiência é o foco para definir onde alocar o indivíduo no ambiente laboral e não por analisar suas competências ou habilidades. Pela visão econômica, as organizações consideram os investimentos para adaptações e capacitação tanto do indivíduo quanto as equipes que irão recepcioná-lo muito altos e sem retorno garantido.

E, dentre as deficiências de um modo geral, o autismo é considerado com demérito ainda maior, pois, as questões comportamentais são maximizadas e suas qualidades não levadas em consideração no momento da seleção.

No terceiro aspecto o foco está na falta de capacitação profissional. Uma pessoa com TEA que esteja no nível mais baixo de comprometimento do diagnóstico, enfrentará dificuldades para conquistar uma vaga no mercado de trabalho e se manter no emprego se não for habilidade profissionalmente para o cumprimento das atividades laborais propostas.

Sem novos métodos de gerenciamento dos processos seletivos e sem investimentos para gerar um ambiente adaptado, muitos autistas não terão oportunidade de desenvolver habilidades e competências que podem estar adormecidas em seu interior, desencadeando frustração e desmotivação para um convívio social satisfatório.

Enquanto as organizações absorverem as pessoas com deficiência apenas pelo ponto de vista legal, o mundo corporativo manterá as barreiras que separam essa parcela da população das oportunidades profissionais que podem mudar toda a sua vida e por consequência a percepção de uma sociedade que a enxerga como um fardo.

No decorrer do desenvolvimento deste trabalho, alguns aspectos limitaram seu pleno desenvolvimento, tais como, pouca produção nacional científica para consulta, negativa ou não retorno por parte das organizações e de autistas contatados para responder um questionário, não identificação de exemplos que caracterizaram barreiras externas ou atitudinais, e por fim, o fenômeno da pandemia instaurado nos primeiros meses do ano vigente trazendo impactos gerais.

Diante do exposto, é recomendável futuras pesquisas sobre os impactos das barreiras externas e um estudo mais aprofundado sobre a percepção das organizações relacionado ao tema, para ampliação de dados e posterior aplicabilidade, visando a redução ou eliminação das barreiras que permeiam o processo de ingresso dos autistas ao mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABDA. ABDA. **Associação Brasileira do Déficit de Atenção**, 2020. Disponível em: <<https://tdah.org.br/sobre-tdah/o-que-e-tdah/>>. Acesso em: 20 mar. 2020.
- ANA SALIS PGT. <http://anasalispgt.com/>. **Ana Salis PGT**, 2020. Disponível em: <<http://anasalispgt.com/>>. Acesso em: 14 set. 2020.
- AOKI, M. et al. Pessoas com Deficiência e a Construção de Estratégias Comunitárias para Promover a Participação no Mundo do Trabalho. **Rev. Bras. Educ. Spec.**, Bauru, SP, v. 24, n. 4, p. 518-519, dez 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rbee/v24n4/1413-6538-rbee-24-04-0517.pdf>>.
- AYDOS, V. "Não é só cumprir cotas": Uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho. **Lume Repositório Digital**, Porto Alegre, p. 36-37; 40; 97; 118; 120-121; 132, 2017. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/178166/001063580.pdf?seque>>.
- BANCO ITAÚ. <https://www.itaubank.com.br/>. **Itaú para você**, 2020. Disponível em: <<https://www.itaubank.com.br/trabalhe-conosco/pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 27 out. 2020.
- BARROS, K. F. B.; TELES, M. A. P.; FERNANDEZ, C. B. Pessoas com Deficiência - PcD e Mercado de Trabalho Formal: os desafios para a inclusão no Brasil. **Jornada Internacional de Políticas Públicas - UFMA**, São Luís - Maranhão, p. 4-5, ago 2013. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-151/o-ingresso-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-e-a-legislacao-trabalhista-no-brasil/>>. Acesso em: 25 fev. 2020.
- BEM, A. S. D. A Centralidade dos Movimentos Sociais na Articulação entre o Estado e a Sociedade Brasileira nos séculos XIX e XX. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 27, n. 97, p. 138, set-dez 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v27n97/a04v2797.pdf>>. Acesso em: 28 mar. 2020.
- BENINI, W.; CASTANHA, A. P. Os Desafios das Escolas Públicas Paranaenses na Perspectiva do Professor PDE. **Secretaria da Educação**, Paraná, v. 1, p. 3-4, 2016. Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2016/2016_artigo_ped_unioeste_wivianebenini.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2020.
- BORDIGNON, P. M. A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Realidade Possível. **Portal Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para PCD e PcAH no RS**, RS, p. 1-3, ago 2012. Disponível em: <http://www.faders.rs.gov.br/uploads/1345762043A_Inclusao_da_PcD_no_Mercado_de_Trabalho__uma_realidade_possivel._Priscila_Mallmann_Bordignon.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2020.
- BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de Julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, artigo 93**, Brasília, DF, jul 1991.

BRASIL. Lei n. 10.098 de 19 de Dezembro de 2000. **Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.**, Brasília, DF, dez 2000.

BRASIL. Decreto n. 3.956 de 08 de outubro de 2001. **Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência**, Brasília., DF, out 2001. Disponível em: <http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/pessoa-deficiencia/d3956.2001_conv_elim_discr_pessoascomdeficiencia.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2020.

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 § 3 do art. 98 da Lei n. 8.412, de 11 de dezembro de 1990**, Brasília, DF, dez 2012.

BRASIL. Lei n. 13.146, de 06 de Julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**, Brasília, DF, jul 2015.

CARRIERI, A. D. P.; SARSUR, A. M. Percurso Semântico do Tema Empregabilidade: a (Re)Construção de Parte da História de uma Empresa de Telefonia. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Maringá, PR, v. 8, n. 1, p. 147-148, Jan-Mar 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rac/v8n1/v8n1a07.pdf> >. Acesso em: 12 out. 2020.

CASTANHA, J. G. Z. A Trajetória do Autismo na Educação: Da Criação das Associações À Regulamentação da Política de Proteção (1983-2014). **Dissertação e Mestrado em Educação - Universidade Estadual do Oeste do Paraná**, Cascavel, p. 14, 2016.

CDC. <https://www.cdc.gov/>. **Centers of Disease Control and Prevention**, 2016. Disponível em: <https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/69/ss/ss6904a1.htm?s_cid=ss6904a1_w>. Acesso em: 29 out. 2020.

CHEN, J. L. et al. Tendências do emprego de indivíduos com transtorno do espectro autista: uma revisão da literatura de pesquisa. **Journal of Autism and Developmental Disorders**, E.U.A., v. 2, n. 2, p. 119, jun 2015. Disponível em: <<https://link.springer.com/article/10.1007/s40489-014-0041-6>>. Acesso em: 06 dez. 2019.

COELHO, F. 1 Vídeo (6:44 min). As principais comorbidades presentes no autismo. **Publicado pelo canal Academia do Autismo**, 2018. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=IYFmPZXnGQA>>. Acesso em: 20 mar. 2020.
DIAS, T. <https://influu.me/blog/>. **Influu**, fevereiro 2020. Disponível em: <<https://influu.me/blog/o-que-e-facebook/>>. Acesso em: 26 out. 2020.

EUSE. <http://www.euse.org/>. **EUSE**, 2020. Disponível em: <<http://www.euse.org/index.php/resources/what-is-se>>. Acesso em: 27 fev. 2020.

EXAME. <https://exame.abril.com.br/>. **Exame**, 2016. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/empresas-contratam-mais-autistas-e-nao-e-para-cotas/>>. Acesso em: 19 dez. 2019.

GAIATO, M. 1 Vídeo (6:55 min). Autismo - Deficiência Intelectual, o que é? **Publicado pelo canal Mayra Gaiato**, 2018. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Hw95sFHxBEE>>. Acesso em: 20 mar. 2020.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2002. 44-45; 114 p.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo. SP: Atlas, 2008. 49; 91 p.

GLASSDOOR. <https://www.glassdoor.com.br/>. **Glassdoor**, 2019. Disponível em: <https://www.glassdoor.com.br/Pagamento-mensal/Media-by-Kantar-Coletor-De-M%C3%ADdia-Impressa-S%C3%A3o-Paulo-Pagamento-mensal-EJI_IE643162.0,15_KO16,41_IL.42,51_IM1009.htm>. Acesso em: 27 out. 2020.

HELAL, D. H.; ROCHA, M. O Discurso da Empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. **Cadernos EBAPE BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 9, n. 1, p. 141, mar 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cebape/v9n1/v9n1a09.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2020.

IBGE. População residente por tipo de deficiência permanente. **IBGE**, Brasi, 2010. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=9749&t=destaques>>. Acesso em: 04 out. 2020.

INEP. INEP MEC. **http: //www.inep.gov.br**, 2018. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_basica/censo_escolar/notas_estatisticas/2018/notas_estatisticas_censo_escolar_2018.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2019.

ITS BRASIL. <http://itsbrasil.org.br/>. **ITS BRASIL**, 2018. Disponível em: <<http://itsbrasil.org.br/conheca/tecnologia-social/>>. Acesso em: 27 fev. 2020.

JOBBDYDOO. <https://www.jobbydoo.com.br/>. **Jobbydoo**, 2019. Disponível em: <<https://www.jobbydoo.com.br/sal%C3%A1rio/analista-dados#:~:text=O%20sal%C3%A1rio%20m%C3%A9dio%20de%20um,exceder%20R%24%207.000%20por%20m%C3%AAs.>>. Acesso em: 27 out. 2020.

JUNIOR, F. P. <https://www.revistaautismo.com.br/>. **O que é autismo?**, 2020. Disponível em: <<https://www.revistaautismo.com.br/o-que-e-autismo/>>. Acesso em: 09 mar. 2020.

KANTAR IBOPE MEDIA. <https://www.kantaribopemedia.com/>. **Kantar Ibope Media**, 2020. Disponível em: <<https://www.kantaribopemedia.com/carreira/>>. Acesso em: 27 out. 2020.

- LACERDA, L. Luz, Câmera, Esteriótipo - Ação! A representação do autismo nas séries de TV. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, v. 17, n. 193, p. 16, jun. 2017. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/33887>>.
- LAVINAS, L. **Empregabilidade no Brasil: Inflexões de Gênero Diferenciais Femininos**. Rio de Janeiro, RJ: BNDES, 2001. 3 p. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2064/1/TD_826.pdf>. Acesso em: 12 out. 2020.
- LEOPOLDINO, B. Cooperação e Antagonismo no Atendimento ao Autismo no Brasil: Mapeamento da Rede de Atores. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, Bahia, v. 6, n. 2, p. 140, mai-ago 2017. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/rigs/article/view/20602/15513>>.
- LEOPOLDINO, C. B. Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho: Uma Nova Questão de Pesquisa para os Brasileiros. **Gestão & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 9, n. 22, p. 854; 857; 859-860, mar. 2015. Disponível em: <<https://www.gestaoesociedade.org/gestaoesociedade/article/view/2033>>.
- LEOPOLDINO, C. B.; COELHO, P. F. D. C. O Processo de Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho. **E & G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, p. 144;147, set-dez 2017. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/15660>>.
- LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas na Perspectiva dos Profissionais de Recursos Humanos. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v. 23, n. 3, p. 349, Jul-Set 2017.
- MANHÃES, V. S. Breve análise da legislação das políticas públicas de empregabilidade para pessoas com deficiência. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, São Paulo, SP, v. 15, n. 57, p. 254-262, out 2010. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/Manh%C3%A3es_2010_Breve-analise-da-legislacao-da_2784.pdf>. Acesso em: 14 out. 2020.
- MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2003. 83; 163; 204-206 p.
- MCRAE, M. <https://www.sciencealert.com/>. **Science Alert**, 09 ago. 2018. Disponível em: <<https://www.sciencealert.com/autism-spectrum-disorder-mathematical-ability-hyper-systemised-thinking>>. Acesso em: 29 out. 2020.
- METSO. <https://www.metso.com/>. **Metso**, 2020. Disponível em: <<https://www.metso.com/br/brasil/noticias/2015/a-metso-atua-muito-alem-da-producao-de-equipamentos-pesados-para-mineracao/>>. Acesso em: 27 out. 2020.
- MICHAELIS, H. **Dicionário Escolar Língua Portuguesa**. 3. ed. São Paulo: Melhoramentos, 2009.
- MIRANDA, A. V.; CARVALHO, J. L. F. Inclusão profissional de pessoas com deficiências: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor

de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro. **REGE - Revista de Gestão**, Niterói, RJ, v. 23, p. 187-188, jun 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/Miranda_Carvalho_2016_Inclusao-profissional-de-pesso_42871.pdf>. Acesso em: 14 out. 2020.

NÁDER, F. M.-J.; OLIVEIRA, L. B. D. Empregabilidade: Uma Análise Histórica e Crítica. **EnAPAD**, Rio de Janeiro, RJ, p. 2, 22-23 set 2007. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/33/GPR-B1664.pdf >. Acesso em: 12 out. 2020.

NEUROSABER. www.institutoneurosaber.com.br. **Instituto NeuroSaber**, 2019. Disponível em: <<https://neurosaber.com.br/quais-sao-os-transtornos-que-podem-acompanhar-o-tea/>>. Acesso em: 20 mar. 2020.

OIT. Convenção 159 - Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, Genebra, 1983. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 2020 nov. 02.

OIT. <https://www.ilo.org/>. **Organização Internacional do Trabalho**, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 06 mar. 2020.

OLIVEIRA, S. R. D.; PICCININI, V. C. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 5, p. 1519; 1525, set-out 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v45n5/v45n5a12.pdf>>. Acesso em: 26 mar. 2020.

ONU. <https://nacoesunidas.org/>. **Nações Unidas Brasil**, 2020. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 06 mar. 2020.

PEREIRA, A.; PEGORARO, L. F. L.; CENDESA, F. Autismo e Epilepsia: Modelos e Mecanismos. **Journal Epilepsy Clinical Neurophysiol**, Porto Alegre, v. 18, n. 3, p. 94-95, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/jecn/v18n3/v18n3a05.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2020.

PREFEITURA DE SANTOS. <https://www.santos.sp.gov.br/>. **Prefeitura de Santos**, 2020. Disponível em: <<https://www.santos.sp.gov.br/?q=portal/clinica-escola-de-autismo>>. Acesso em: 27 out. 2020.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. D. **Metodologia do Trabalho Científico**. 2. ed. Novo Hamburgo, RS: FEEVALE, 2013. 51-53; 70; 98; 106 p.

RAIS. <http://pdet.mte.gov.br/>. **PDET**, 2016. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>>. Acesso em: 27 set. 2019.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista O & S**, Salvador, BA, v. 16, n. 50, p. 556, jul-set 2009. Disponível em:

<file:///C:/Users/User/Downloads/Ribeiro_Carneiro_2009_A-inclusao-indesejada--as-empr_440.pdf>. Acesso em: 14 out. 2020.

ROCHA, H. <https://klickpages.com.br/>. **Klick pages blog**, 2020. Disponível em: <<https://klickpages.com.br/blog/o-que-e-linkedin/>>. Acesso em: 26 out. 2020.

RODRIGUES, R. D. S.; DOMICILIANO, P. R. C.; GERALDO, D. E. Deficiência intelectual e transtorno do espectro autista: uma revisão da literatura sobre os comportamentos do professor na inclusão escolar. **Cadernos de Pós Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, São Paulo, v. 18, n. 2, p. 172, jun-dez 2018. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpdd/v18n2/v18n2a10.pdf>>.

SALÁRIO. <https://www.salario.com.br/>. **Salário**, 2020. Disponível em: <<https://www.salario.com.br/profissao/gerente-de-produtos-cbo-142315/#:~:text=A%20faixa%20salarial%20do%20Gerente,CLT%20de%20todo%20o%20Brasil>>. Acesso em: 27 out. 2020.

SAP. <https://www.sap.com/>. **SAP Autism at Work**, 2020. Disponível em: <<https://www.sap.com/about/careers/your-career/autism-at-work-program.html>>. Acesso em: 27 out. 2020.

SAVALL, C. R.; DIAS, M. Transtorno do Espectro Autista: do conceito ao processo terapêutico. **FCEE**, São José, p. 17-18, 2018. Disponível em: <<http://www.fcee.sc.gov.br/informacoes/biblioteca-virtual/educacao-especial/cevi>>.

SENAI. <http://www.sp.senai.br/>. **Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial**, 2020. Disponível em: <<http://www.sp.senai.br/institucional/155/0/acoes-inclusivas>>. Acesso em: 14 set. 2020.

SILVA, E. L. D.; MENEZES, E. M. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 4. ed. Florianópolis, SC: UFSC, 2005. 20; 34 p.

SILVA, N. L. P.; FURTADO, A. V.; ANDRADE, J. F. C. D. M. Inclusão no Trabalho sob a Perspectiva das Pessoas com Deficiência Intelectual. **Trends Psychol**, Ribeirão Preto, SP, v. 26, n. 2, p. 1004-1007, jun 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/tpsy/v26n2/2358-1883-tpsy-26-02-1003.pdf>>.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Gest. Prod.**, São Carlos, SP, v. 18, n. 1, p. 14, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/gp/v18n1/02.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2020.

SOMMA, L. A. <https://ambitojuridico.com.br/>. **Portal Âmbito Jurídico**, 2016. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-151/o-ingresso-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-e-a-legislacao-trabalhista-no-brasil/>>. Acesso em: 26 fev. 2020.

SPECIALISTERNE BRASIL. <https://br.specialisterne.com/>. **Specialisterne Brasil**, 2020. Disponível em: <<https://br.specialisterne.com/>>. Acesso em: 17 fev. 2020.

SUPERMERCADO PREZUNIC. <https://eb.vagas.com.br/>. **Cencosud**, 2020. Disponível em: <<https://eb.vagas.com.br/cencosudbrasil/cencosud-pcd>>. Acesso em: 27 out. 2020.

TAVARES, F. Barreiras Atitudinais e a Recepção da Pessoa com Deficiência. **Livro Acessibilidade Arte 3 Revisada.indd 2**, Pernambuco, p. 22-27, 2013. Disponível em: <http://www.cultura.pe.gov.br/wp-content/uploads/2016/12/Livro_Acessibilidade_Cap2.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2020.

TISMOO. <https://tismoo.us/>. **Tismoo**, 2020. Disponível em: <<https://tismoo.us/ciencia/por-que-muitas-pessoas-com-autismo-tem-problemas-para-dormir/>>. Acesso em: 20 mar. 2020.

VAGAS. <https://www.vagas.com.br/>. **Vagas**, 2020. Disponível em: <<https://www.vagas.com.br/cargo/analista-de-modelagem>>. Acesso em: 27 out. 2020.

VAGAS. <https://www.vagas.com.br/>. **Vagas**, 2020. Disponível em: <<https://www.vagas.com.br/cargo/analista-de-desenvolvimento>>. Acesso em: 27 out. 2020.

VAGAS. <https://www.vagas.com.br/>. **Vagas**, 2020. Disponível em: <<https://www.vagas.com.br/cargo/auxiliar-administrativo-escolar>>. Acesso em: 27 out. 2020.

VAGAS. <https://www.vagas.com.br/>. **Vagas**, 2020. Disponível em: <<https://www.vagas.com.br/cargo/auxiliar-de-operacoes>>. Acesso em: 27 out. 2020.

VARELLA, D. 1 Video (4:39 min). Epilepsia Drauzio Comenta #61. **Publicado no canal Drauzio Varella**, 2017. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=QRmThda7sQ0> >. Acesso em: 05 out. 2020.

VIEIRA, C. R. N. Um Estudo sobre as Condições de Inserção das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Município de Caraguatatuba - SP. **Instituto Federal de São Paulo**, Caraguatatuba, p. 31-32, 2019. Disponível em: <<https://bit.ly/3oUF9iu>>. Acesso em: 26 mar. 2020.

WEHMAN, P. H. et al. Emprego competitivo para jovens com transtornos do espectro do autismo: primeiros resultados de um ensaio clínico randomizado. **Springer Link**, E.U.A., 2014. Disponível em: <<https://link.springer.com/article/10.1007/s10803-013-1892-x#citeas>>. Acesso em: 14 nov. 2019.

ANEXO A – Tipos de Barreiras Atitudinais

TIPO	DESCRIÇÃO	EXEMPLO
(1) Barreira Atitudinal de Substantivação da Deficiência	Refere-se a PCD como se o seu todo fosse a deficiência	Refere-se a o deficiente visual como “aquele cego”
(2) Barreira Atitudinal de Adjetivação ou Rotulação	Utilização de rótulos ou atributos depreciativos em função da deficiência	Usar adjetivos como para designação como “lentos”, “incapazes” etc.
(3) Barreira Atitudinal de Efeito de Propagação	Crença que toda a PCD tenha comprometimentos cognitivos	Um deficiente auditivo tenha habilidades cognitivas prejudicadas por não compreender determinada situação sem devida adaptação.
(4) Barreira Atitudinal de Estereótipos	Representação social negativa ou positiva sobre a PCD	Crer que todo deficiente visual tenha audição apurada.
(5) Barreira Atitudinal de Generalização	Homogeneização de pessoas baseadas na experiência de um indivíduo ou grupo específico	Se um autista tiver preferência por situação “A” todos os autistas terão.
(6) Barreira Atitudinal de Padronização	Crença que o indivíduo com a mesma deficiência tenha comportamento e desejos iguais.	Imaginar que todo o autista não aceite contato físico ou seja agressivo.
(7) Barreira Atitudinal de Particularização	Segregar a PCD com base em sua deficiência	Um autista que não se expressa verbalmente terá o mesmo desempenho em determinada tarefa que outro autista verbal pelo

		fato de ambos terem o mesmo tipo de deficiência.
(8) Barreira Atitudinal de Rejeição	Recusa irracional de interagir com pessoas com deficiência	Uma mãe impedir que seu filho brinque com uma criança com deficiência.
(9) Barreira Atitudinal de Negação	Negar as limitações que a deficiência impõe a indivíduo	Um autista poder trabalhar em um ambiente sem nenhum ajuste ou adaptação para amenizar estímulos externos (sons altos, iluminação excessiva, carga horária igual aos demais colegas etc.).
(10) Barreira Atitudinal de Ignorância	Desconhecimento da deficiência, limites e potencialidades do indivíduo	Não admitir um profissional com TEA pôr o considerar incapaz, embasado somente no fato de ser deficiente.
(11) Barreira Atitudinal de Medo	Receio de interagir com pessoas com deficiência	Evitar convite para reuniões sociais com medo que a PCD tenha comportamento inadequado ou involuntário por conta da deficiência (espasmos, convulsões etc.).
(12) Barreira Atitudinal de Baixa Expectativa ou de Subestimação	Julgar de modo precipitado e sem base sobre a capacidade da PCD	Crer que a pessoa não entenda uma situação ou não tenha um desempenho expressivo por conta da sua deficiência.

(13) Barreira Atitudinal de Inferiorização da Deficiência	Comparar ações de pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência, atribuído os resultados negativos apenas a deficiência.	Um supervisor atribuir baixo desempenho profissional apenas por causa de sua deficiência.
(14) Barreira Atitudinal de Menos Valia	Crença na capacidade de uma PCD e por consequência suas ações e habilidades menos desenvolvidas	Um trabalho artístico de uma pessoa ter menos valor por conta de sua deficiência.
(15) Barreira Atitudinal de Adoração do Herói	Supervalorização ou Exaltação a PCD	Um atleta que ganha prêmios por sua capacidade e não pelo fato de ter uma deficiência superada.
(16) Barreira Atitudinal de Exaltação ao Modelo	Uso da imagem da PCD um “símbolo” de coragem e persistência para toda a sociedade	Um deficiente físico poder morar sozinho e atender suas necessidades de forma autônoma ser levado a exemplo para as pessoas sem deficiência.
(17) Barreira Atitudinal de Compensação	Espírito de paternidade ou piedade para com as pessoas com deficiência acreditando em merecimento extra por sua condição	Um professor alterar o formato de uma avaliação para que o aluno com deficiência equipare aos demais colegas.
(18) Barreira Atitudinal de Dó ou Pena	Ação com tom piedoso, restringindo ou constrangendo as pessoas com deficiência	Tratar de forma infantilizada um adulto por conta de sua deficiência.

(19) Barreira Atitudinal de Superproteção	Proteção desproporcional com percepção na incapacidade do indivíduo restringindo escolhas próprias	Uma pessoa auxiliar o tempo todo um colega de sala ou trabalho em ações que ele possui autonomia, mas não são percebidas.
--	--	---

Fonte: Adaptado (TAVARES, 2013, p. 23-27).

APÊNDICE A – Autistas Empregados no Mercado de Trabalho

CASO 1	
IDADE	24 anos
GÊNERO	Masculino
LOCAL	São Paulo - SP
FORMAÇÃO	Centro Universitário FEI – Bacharel em Ciências da Computação.
EMPRESA	Banco ItaúS/A
FUNÇÃO	Analista de modelagem financeira
HISTÓRICO	Em outubro de 2016 ingressou na empresa Specialisterne Brasil para capacitação em tecnologia da informação prestando serviços para o Banco Itaú S/A. Em janeiro de 2018 ingressa como funcionário do Banco Itaú S/A sendo responsável pelo desenvolvimento e manutenção de sistemas internos. Principal contribuição para empresa foi a redução do tempo da realização de determinada tarefa complexa no sistema bancário que foi revertida em resultados financeiros e aumento de eficiência do setor. Vencedor de duas edições da Olimpíada Brasileira de Matemática.
FONTE	TISMOO. https://tismoo.us/ . Tismoo , 2020. Disponível em: https://bityli.com/GWqRI Acesso em: 17 set. 2020 CASO 1. Perfil LinkedIn . Histórico profissional. Acesso em: 17 set. 2020. FÊNIX. https://organizacaoenix.com.br/ . Fênix , 2014, Disponível em: https://bityli.com/L0hzL Acesso em: 22 set. 2020.
CASO 2	
IDADE	25 anos
GÊNERO	Masculino
LOCAL	São Paulo - SP
FORMAÇÃO	FIAP – MBA em Ciência de Dados
EMPRESA	Banco ItaúS/A
FUNÇÃO	Analista de Dados
HISTÓRICO	Em outubro de 2016 ingressou na empresa Specialisterne Brasil para capacitação em tecnologia da informação trabalhador como consultor técnico de TI. Em janeiro de 2018 ingressa como funcionário do Banco Itaú S/A sendo responsável pelo desenvolvimento e manutenção de sistemas internos. Principal contribuição para empresa foi a alteração de um complexo código SQL que otimizou um processo que rodava no prazo de 48 horas passando a rodar em apenas 7 horas.
FONTE	TISMOO. https://tismoo.us/ . Tismoo , 2020. Disponível em: https://bityli.com/GWqRI Acesso em: 17 set. 2020 CASO 2. Perfil LinkedIn . Histórico profissional. Acesso em: 17 set. 2020. BATISTTELLA, L.R., Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência . São Paulo, 2017. Disponível em: https://bityli.com/rStva Acesso em: 22 set. 2020.

CASO 3	
IDADE	22 anos
GÊNERO	Masculino
LOCAL	São Paulo - SP
FORMAÇÃO	Não informada
EMPRESA	Kantar Ibope Media
FUNÇÃO	Coletor de Mídia Impressa
HISTÓRICO	Em fevereiro de 2018 ingressou na empresa Specialisterne Brasil onde foi identificado fortes habilidades para processos de documentação. Como trainee executo atividades como inserção de dados no computador apresentando velocidade acima da média, pequena margem de erro e alto poder de concentração. Trabalhou como ator em peças de teatro e dublador da série animada “Pablo”, onde os personagens e os seus dubladores tem autismo. Através do conhecimento com programas de computador iniciou o curso de comunicação visual. No emprego atual demonstrou assiduidade, pontualidade e uma produtividade acima da média que levou a empresa a contratar mais 7 pessoas com TEA.
FONTE	TISMOO. https://tismoo.us/ . Tismoo , 2020. Disponível em: https://bitly.com/GWqRI Acesso em: 17 set. 2020 CASO 3. Perfil Facebook . Histórico pessoal. Acesso em: 17 set. 2020. AUTISMO EM DIA. https://www.autismoemdia.com.br/ . Autismo em dia , 2020. Disponível em: https://bitly.com/QHLk6 Acesso em: 17 set. 2020.
CASO 4	
IDADE	20 anos
GÊNERO	Santos - SP
LOCAL	Masculino
FORMAÇÃO	Não informada
EMPRESA	Escola onde estudou
FUNÇÃO	Auxiliar Administrativo e Inspetor de Alunos
HISTÓRICO	Histórico: Em setembro de 2016 com o apoio da família, das terapeutas e da direção da escola que estudava, iniciou atividades profissionais como voluntário, com o objetivo de compreender conceitos como hierarquia, trabalho em equipe, assiduidade, pontualidade, respeito e responsabilidade. Em função da dificuldade com a matemática, não dominava bem questões relacionadas a dinheiro, ganhando um salário simbólico com valores variados. Desenvolveu autonomias como ir e voltar sozinho do trabalho utilizando transporte público, ter uma cópia da chave de sua residência e um possuir um aparelho móvel. Em suas palavras expressou melhora em sua autoestima: “Já estou trabalhando lá há dois anos, indo e voltando de ônibus sozinho. Gosto muito de trabalhar lá com as meninas. Elas gostam muito de mim (...)”.

FONTE	TISMOO. https://tismoo.us/ . Tismoo , 2020. Disponível em: https://bityli.com/GWqRI Acesso em: 17 set. 2020 RAZÕES PARA ACREDITAR. https://razoesparaacreditar.com/ . Razões para Acreditar , 2018. Disponível em: https://bityli.com/oHaMz Acesso em: 17 set. 2020.
CASO 5	
IDADE	31 anos
GÊNERO	Masculino
LOCAL	Sorocaba - SP
FORMAÇÃO	Área Administrativa
EMPRESA	Metso S/A
FUNÇÃO	Não informado
HISTÓRICO	Histórico: Em 2012 ingressou e uma multinacional através do diretor do SENAI onde estou, passando pelos setores de engenharia, marketing e recursos humanos no período de 4 anos. Suas atividades consistiam na criação de planilhas, documentos e programas de computador. Tinha bom relacionamento com os colegas e clientes e saiu da empresa no ano de 2016 em função de cortes no quadro de funcionários. Ingressou no escritório de contabilidade da família enquanto não encontra uma recolocação no mercado de trabalho.
FONTE	TISMOO. https://tismoo.us/ . Tismoo , 2020. Disponível em: https://bityli.com/ETfzk Acesso em: 17 set. 2020 G1. https://g1.globo.com/ . G1 , 2018. Disponível em: https://bityli.com/mzbwv Acesso em: 17 set. 2020.
CASO 6	
IDADE	31 anos
GÊNERO	Feminino
LOCAL	São Paulo - SP
FORMAÇÃO	UNIP – Anal. Desenv. Sistemas e T.I.
EMPRESA	SAP S/A
FUNÇÃO	Gerente de Produtos
HISTÓRICO	Em março de 2016, ingressou na empresa Specialisterne Brasil para capacitação em processos de gerenciamento de projetos, habilidades sócio laborais entre outros. Em julho de 2019 ingressou na empresa de tecnologia SAP no setor de vendas.
FONTE	EXTRA. https://extra.globo.com . Extra , 2020. Disponível em: https://bityli.com/QITUb Acesso em: 17 set. 2020 CASO 6. Perfil LinkedIn . Histórico profissional. Acesso em: 17 set. 2020.

CASO 7	
IDADE	39 anos
GÊNERO	Masculino
LOCAL	Rio de Janeiro - RJ
FORMAÇÃO	Não informado
EMPRESA	Prezunic Supermercados
FUNÇÃO	Auxiliar de Operações
HISTÓRICO	Iniciou suas atividades laborais aos 28 anos pelo Projeto de Gerência de Trabalho, com a metodologia do Emprego Apoiado, que tem a proposta de inserir a pessoa gradualmente no trabalho com acompanhamento. Conforme o desempenho que obtinha a carga horária variava para mais ou para menos.
FONTE	EXTRA. https://extra.globo.com . Extra , 2020. Disponível em: https://bitly.com/QITUb Acesso em: 17 set. 2020
CASO 8	
IDADE	41 anos
GÊNERO	Feminino
LOCAL	São Leopoldo - RS
FORMAÇÃO	Instituto de Gestão em TI – MBA em Administração de Empresas
EMPRESA	SAP S/A
FUNÇÃO	Analista de Desenvolvimento
HISTÓRICO	Iniciou suas atividades profissionais através da parceria da empresa SAP com a Sperialisterne Foundation que criaram o projeto Autism at Work capacitando na área da tecnologia da informação e habilidades socioprofissionais.
FONTE	NEGÓCIOS. https://epocanegocios.globo.com/ . Negócios , 2018. Disponível em: https://bitly.com/5msG0 Acesso em: 22 set. 2020