

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO
CURSO PSICOLOGIA

ADRIELY CRISTINE LEITE CAIXETA

O TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA E O MERCADO DE TRABALHO:

O processo de inclusão de pessoas com TEA no contexto laboral

São Luís

2021

ADRIELY CRISTINE LEITE CAIXETA

O TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA E O MERCADO DE TRABALHO:

O processo de inclusão de pessoas com TEA no contexto laboral

Monografia apresentada ao Curso de Psicologia do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.
Orientadora: Prof^a. Esp. Gracielle dos Santos Santana

São Luís

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Centro Universitário – UNDB / Biblioteca

Caixeta, Adriely Cristine Leite

O transtorno do espectro autista e o mercado de trabalho: o processo de inclusão de pessoas com TEA no contexto laboral. / Adriely Cristine Leite Caixeta. __ São Luís, 2021.

54 f.

Orientador: Profa. Esp. Gracielle dos Santos Santana.

Monografia (Graduação em Psicologia) - Curso de Psicologia - Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB, 2021.

1. Transtorno do espectro autista. 2. Mercado de trabalho. 3. Inclusão.

I. Título.

CDU 616.896

ADRIELY CRISTINE LEITE CAIXETA

O TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA E O MERCADO DE TRABALHO:

O processo de inclusão de pessoas com TEA no contexto laboral

Monografia apresentada ao Curso de Psicologia do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof^a. Esp. Gracielle dos Santos Santana (Orientadora)

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

Prof^a. Ma. Lidiane Veronica Collares da Silva

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

Prof. Dr. Carlos Antonio Cardoso Filho

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

Dedico este trabalho aos meus pais, fiéis apoiadores, a todos que fazem parte do espectro autista, em especial a querida amiga Isabelle Fahd, que desde o início da minha jornada na psicologia me acolheu com tanta sensibilidade e ensinou, mesmo sem saber, sobre empatia, superação e resiliência, me inspirando a aprofundar os conhecimentos sobre o tema e pesquisar sobre os direitos das pessoas com TEA e suas potencialidades. Dedico aos empregadores e colaboradores de empresas, educadores e famílias de pessoas no espectro autista.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu Deus, que me deu força e capacidade para trilhar este caminho que só se inicia, que me concedeu uma família maravilhosa e que continua me abençoando com sua provisão dia após dia. À Ele, toda honra, glória e louvor.

Agradeço aos meus pais, fiéis apoiadores que não desistem e tampouco se cansam de ver e lutar pela minha felicidade. Que, com sacrifício, me possibilitaram cursar a graduação dos sonhos. Da mesma forma agradeço a minha irmã, que com tanta singeleza esteve ao meu lado dando suporte, carinho e palavras de força em dias difíceis. Os amo e sempre lutarei para honrá-los.

Agradeço ao meu querido marido, que sempre sonha os meus sonhos e que, ao longo dessa jornada, esteve disposto a me ajudar com palavras de sabedoria, ensinamentos e afago. Eu te amo.

Agradeço aos colegas de turma que, durante os cinco anos de curso, desempenhando papel de parceiros, colaboradores e facilitadores, em especial as amigas Ana Livia, Thainá, Maria Clara, Isabelle e Layla.

Agradeço aos docentes do curso de psicologia do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB) que me auxiliaram no processo de ensino e aprendizagem com maestria, inspirando, corrigindo e estimulando a busca constante por conhecimento. Meus parabéns por encararem o desafio com excelência.

Agradeço a minha orientadora Gracielle Santana pela excelência no ensino, direcionamento e sabedoria. Pelo seu trabalho, condução do mesmo e empatia ao lidar com o outro, a minha admiração.

Agradeço a banca examinadora que se dispôs a ler este trabalho e fazer considerações importantes. Minhas saudações.

“Os maiores problemas enfrentados hoje pelo mundo só poderão ser resolvidos se melhorarmos nossa compreensão sobre o comportamento humano”.
(SKINNER, 2006, p. 11).

RESUMO

O presente trabalho tem como premissa a descrição do processo de inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) ao mercado de trabalho de modo operacionalizado, no intuito de verificar as possibilidades de ampliação da inclusão destes e os processos necessários para a efetivação. Para o alcance desta finalidade, realiza-se o levantamento de informações e desmistificações acerca do espectro, de como o trabalho é importante para a construção de identidade do sujeito e o exercício da cidadania plena, bem como os impactos positivos da inclusão às organizações e do labor à pessoa com TEA, destrinchando as possibilidades de ações inclusivas no contexto laboral. A pesquisa qualitativa e exploratória visa, por meio da revisão narrativa de literatura e análise documental, elucidar os aspectos relacionados a inserção trabalhista de pessoas no espectro. As reflexões que emergem deste contexto relacionam-se a complexidade da efetiva inclusão, envolvendo atores sociais como empregadores, colaboradores, família, governo e a própria discriminação da sociedade com relação às pessoas com deficiência e a falta de conhecimento sobre o tema. Embora haja leis que assegurem os direitos das pessoas no espectro, a realidade não condiz com o ideal, sendo repleta de preconceito e desconhecimento acerca do transtorno, promovendo o ideal equivocado de incapacidade. Nesse sentido, esta pesquisa colabora para o conhecimento sobre o espectro e seus diferentes níveis, as potencialidades e formas de desenvolvimento constante, além da importância tanto do trabalho para essa população, quanto das vantagens em inserir pessoas com TEA nas organizações de modo qualitativo, considerando a responsabilidade social corporativa e os envolvidos nesse contexto. Além disso, destaca-se a importância da propagação de conhecimento e fomento de produções científicas sobre o tema, bem como ações organizacionais que promovam o verdadeiro sentido de inclusão.

Palavras-chave: transtorno do espectro autista; mercado de trabalho; inclusão; ações inclusivas; pessoas com deficiência.

ABSTRACT

The present work has as premise the description of the inclusion process of people with Autism Spectrum Disorder (ASD) in the labor market in an operationalized way, in order to verify the possibilities of expansion of their inclusion and the necessary processes for its effectiveness. To achieve this purpose, a survey of information and demystifications about the spectrum is carried out, on how work is important for the construction of the subject's identity and the exercise of full citizenship, as well as the positive impacts of inclusion in organizations and the work to the person with ASD, breaking down the possibilities of inclusive actions in the work context. The qualitative and exploratory research aims, through a narrative review of literature and document analysis, to elucidate aspects related to the labor insertion of people on the spectrum. The reflections that emerge from this context relate to the complexity of effective inclusion, involving social actors such as employers, employees, family, government and society's own discrimination in relation to people with disabilities and the lack of knowledge on the subject. Although there are laws that ensure the rights of people on the spectrum, the reality is not consistent with the ideal, being full of prejudice and ignorance about the disorder, promoting the mistaken ideal of disability. In this sense, this research contributes to the knowledge about the spectrum and its different levels, the potentialities and forms of constant development, in addition to the importance of both work for this population and the advantages of inserting people with ASD in organizations in a qualitative way, considering corporate social responsibility and those involved in this context. In addition, it highlights the importance of spreading knowledge and fomenting scientific production on the subject, as well as organizational actions that promote the true sense of inclusion.

Keywords: autism spectrum disorder; labor market; inclusion; inclusive actions; disabled people.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

TEA	Transtorno do Espectro Autista
PCD	Pessoa Com Deficiência
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
DSM-V	Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais
ONU	Organização das Nações Unidas
PEI	Plano de Ensino Individualizado
RSC	Responsabilidade Social Corporativa

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 ASPECTOS RELACIONADOS AO ESPECTRO AUTISTA.....	15
2.1 O “autismo”	15
2.2 A problemática da exclusão social e a importância da inclusão.....	20
3 O HOMEM E O TRABALHO	26
3.1 O trabalho como fonte de transformação e direito de cidadania	26
3.2 Os paradigmas da inserção de pessoas com TEA no contexto laboral	30
4 A EFETIVA INCLUSÃO DE PESSOAS COM TEA NO MERCADO DE TRABALHO	34
4.1 Benefícios da inclusão no contexto trabalhista.....	34
4.2 Ações de inclusão	39
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS.....	47

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho apresentará a importância da inserção de pessoas com o Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho, os desafios existentes nesse contexto e os benefícios do estímulo à inclusão, pautando-se no artigo 6º da Constituição Brasileira de 1988 que afirma o trabalho como um dos direitos sociais, sendo destrinchado em seu artigo 7º todos os direitos dos trabalhadores (BRASIL, 1988), além de, conforme o artigo 7º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), todos serem iguais perante a lei, tendo direito, sem distinção, a igual proteção desta, bem como contra qualquer discriminação ou incitamento ao que está instituído na Declaração (ONU, 1948).

Além de tal, considera-se, segundo Leopoldino (2015), o relevante aumento na prevalência do espectro autista na sociedade ao longo dos anos, gerando impactos substanciais que precisam ser motivo de implementação de políticas públicas relacionadas ao transtorno e ações que promovam a inclusão intencional, tanto em ambientes terapêuticos, educacionais e profissionalizantes, quanto no contexto trabalhista em diferentes esferas.

As tribulações enfrentadas nesse contexto são de diferentes âmbitos. Por um lado, tem-se limitações inerentes ao próprio transtorno, explicitadas pelo Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5) (APA, 2014) como déficits persistentes na comunicação verbal e não verbal que auxiliam nas interações sociais em diferentes contextos como na reciprocidade, habilidades de desenvolver, manter e compreender os relacionamentos, além do diagnóstico requerer a presença de padrões restritos e repetitivos de comportamentos, interesses ou atividades.

É importante ressaltar que o espectro abrange características particulares de cada indivíduo, tendo o diagnóstico especificidades que oportunizam individualização da detecção e a comunicação de uma descrição clínica mais rica dos indivíduos no espectro graças a um conjunto bem heterogêneo de alterações comportamentais (APA, 2014), mas vale ressaltar que as restrições e limitações na comunicação, socialização, movimentos estereotipados e sensibilidade no aparato sensorial são partes das características principais do transtorno, diferindo nos níveis de comprometimento de cada peculiaridade do indivíduo.

Ademais, considera-se, segundo Leopoldino e Coelho (2017), que além de tais barreiras, questões não resolvidas adequadamente relacionadas ao

desenvolvimento do indivíduo como o diagnóstico tardio, restrições educacionais, negação de terapias tradicionais e alternativas e baixa renda familiar estão entre fatores negativos para a construção de autonomia das pessoas com TEA, tornando-se, portanto, parte da dificuldade no processo de inclusão destes no mercado.

Independentemente da idade, sexo ou condição financeira, é sabido que pessoas no espectro possuem dificuldades com relação a comunicação, socialização e comprometimento no funcionamento cognitivo, diferindo em áreas afetadas e na gravidade (FILIPE, 2013). No entanto, com apoio e acompanhamento adequado, a pessoa com TEA é capaz de desenvolver habilidades, competências e características que auxiliam no desenvolvimento contínuo como indivíduo de direitos, capaz e atuante em sociedade, transformando constantemente sua vida e o mundo a sua volta através da adaptação e inclusão, inclusive no contexto laboral. Em face desta discussão, surge a seguinte questão de pesquisa: como promover a inclusão de pessoas no espectro autista em contextos trabalhistas de forma operacional?

Em busca dessa operacionalização, tal inclusão deve ser um processo composto por ações intencionais, incluindo políticas públicas referentes ao tema de modo a garantir os direitos inerentes a todo ser humano e específicos das pessoas com deficiência, incluindo pessoas no espectro autista, além de ações que promovam conscientização e educação inclusiva. Leopoldino e Coelho (2017) explicam que a preparação dos indivíduos e o encaminhamento ao contexto laboral atrelam-se aos ajustes necessários desse ambiente, incluindo sensibilização, intencionalidade e voluntariedade, preparando todo o corpo de colaboradores e as próprias condições de trabalho, além do acompanhamento de todo o processo.

Assim, é necessário especificar um plano de inclusão e adaptação para que seja possível a instrumentalização desse processo, de modo a não gerar descontinuidade, uma vez que a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho é considerado por Bravim (2017) um problema de ordem internacional, já que, em suas pesquisas, constatou-se que cerca de 50% a 75% dos adultos no espectro que possuem potencial de atividades laborais estão desempregados, sendo a maioria da pequena parcela que está empregada, contratada apenas para meio período.

Desse modo, o presente trabalho objetiva descrever as possibilidades de promoção ao processo inclusivo de pessoas com TEA no contexto laboral de modo

operacional, com base na caracterização do espectro autista, na importância que o trabalho exerce sobre o ser humano e no levantamento de informações sobre a inclusão social e cidadania da Pessoa Com Deficiência (PCD). Para que seja possível, os esforços desta pesquisa qualitativa de natureza básica e de caráter exploratório visam proporcionar maior conhecimento e familiaridade com o tema aos leitores, sendo conduzida como uma revisão narrativa de literatura de obras entre 2000 a 2021, considerando a atualização dos materiais e a compreensão sobre assuntos correlacionados, de modo a problematizar e destrinchar o tema abordado.

O método de pesquisa empregado deriva da necessidade de maior compreensão sobre o tema e suas nuances, visto que o quantitativo de produções acadêmicas sobre o assunto é relativamente baixo, sobretudo no Brasil (LEOPOLDINO, 2015), estando em constante desenvolvimento. O intuito ao desenvolver essa pesquisa é, portanto, promover e propagar maior conhecimento acerca do espectro autista, dos percalços relacionados a inserção de pessoas com TEA no contexto trabalhista e os desafios em busca da equidade, igualdade e qualidade de vida, entendendo que há capacidade de constante desenvolvimento e evolução das habilidades de pessoas com TEA conforme incentivo, acompanhamento e adaptação.

Como parte de tal desenvolvimento, Tolfo e Piccini (2007) elucidam que o contexto laboral possui importante papel nesse processo, uma vez que colabora para a construção da identidade, sentido de valorização e utilidade na sociedade. Sendo assim, entende-se que trabalhar não é apenas uma produção ou atividade focada, mas uma transformação de si, uma constante possibilidade de realização e significado pessoal, sendo o direito ao trabalho, portanto, uma das principais condições de exercício da cidadania, importante tanto para o mantimento financeiro, quanto para o desenvolvimento de habilidades e relações sociais, construção da identidade, bem como geração de significado e sentido de vida.

Partindo desse pressuposto, entende-se que para a efetivação da inclusão de pessoas no espectro em ambientes trabalhistas é necessário em primeiro lugar conhecer as especificidades que caracterizam o transtorno, bem como as diferentes manifestações dentro do espectro, sendo um conjunto de comportamentos que afetam o indivíduo de modo e grau diferente e variado em sua amplitude, como afirmam Moral, Shimabukuro, Zink e Molina (2017). Os autores explicam que o TEA tem como característica prejuízos de duas esferas:

comportamentais, apresentando padrões restritivos e/ou repetitivos, e na comunicação social no que diz respeito às relações e interações com as pessoas e o meio. Dessa forma, a caracterização das pessoas no espectro necessita de individualidade e critérios específicos, sendo necessário, portanto, o acompanhamento e investigação pessoal.

Tais déficits na comunicação, interação social e padrões de comportamentos citados são partes das características mais comuns entre as pessoas com TEA, mesmo que com diagnóstico individualizado, possuindo também alto índice de discriminação pelas particularidades. Leopoldino e Coelho (2017) afirmam que no ambiente trabalhista, o preconceito das empresas com relação a contratação de pessoas no espectro é um obstáculo substancial, uma vez que a negação do acesso à vaga está relacionada ao não reconhecimento das habilidades, competências e capacidades profissionais destes. Além dos próprios empregadores, a discriminação por parte dos colaboradores da empresa, falta de apoio, suporte e facilitação, bem como as condições estruturais tornam ainda mais distante o acesso e afetam a produtividade laboral (LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

Entendendo a importância do trabalho para o homem como gerador de significado, satisfação, realização, e sentido individual e social como uma produção de vida e subsistência (TOLFO; PICCININI, 2007), é imprescindível que se façam valer os direitos universais de todo ser humano, bem como as leis que asseguram os direitos das PCD e pessoas com TEA a oportunidades de educação, profissionalização e trabalho de modo adequado, inclusivo e equitativo.

Desse modo, tratar-se-á da efetiva inclusão destes no mercado de trabalho através da exposição dos fatores contributivos para a contratação das pessoas com TEA, ações estratégicas, educativas e operacionais em prol da promoção da inclusão, explicitações dos benefícios empresariais ao incluir PCD em seu local de trabalho, em especial pessoas no espectro autista, além de expor como pode ser realizada a contratação de modo adequado e duradouro.

2 ASPECTOS RELACIONADOS AO ESPECTRO AUTISTA

O presente capítulo tem como objetivo expor as características sobre o Transtorno do Espectro Autista, bem como explicar suas causas e possíveis tratamentos beneficiadores ao desenvolvimento de pessoas no espectro. Serão abordados temas que tratam sobre a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho através de leis especificadas às pessoas com deficiência e no espectro autista, além da problemática da exclusão destes e importância da inclusão social e trabalhista, uma vez que todo ser humano possui como direito o exercício da plena cidadania através de oportunidades e acessibilidades de modo igualitário.

2.1 O “autismo”

De acordo com o Ministério da Saúde (BRASIL, 2015), os termos *mental disability* (deficiência mental) e *psychosocial disability* (deficiência psicossocial) vem sendo utilizados para referir-se às pessoas que recebem diagnóstico da saúde mental comprometida de longo prazo e que vivenciam fatores sociais negativos como estigmas, discriminação e exclusão. No DSM-5 (APA, 2014), o TEA está incluso entre os transtornos do neurodesenvolvimento, destacando-os como aqueles que se manifestam tipicamente ao longo do desenvolvimento, em geral até mesmo antes da criança ingressar em instituições de ensino, sendo caracterizados como déficits que geram prejuízos no funcionamento pessoal, social, acadêmico ou profissional. A apresentação clínica inclui tanto sintomas excessivos, quanto déficits e atrasos em atingir o marco esperado, variando “desde limitações muito específicas na aprendizagem ou no controle de funções executivas até prejuízos globais em habilidades sociais ou inteligência” (APA, 2014, p. 31).

Este conceito de transtorno relacionado ao desenvolvimento caracteriza transtornos mentais da infância que apresentam início precoce e tendência evolutiva crônica (BRASIL, 2015), sendo o Transtorno do Espectro Autista bem enquadrado nessa categoria, uma vez que, segundo o DSM-5 (APA, 2014), o TEA possui em seu diagnóstico déficits persistentes na comunicação e interação social em diferentes contextos, costumando serem reconhecidos durante o segundo ano de vida (12 a 24 meses), embora possam ser observados antes, caso os sintomas sejam mais graves, ou após o segundo ano de vida, caso sejam mais sutis.

O manual diagnóstico (APA, 2014) esclarece que suas manifestações podem ocorrer através da dificuldade de reciprocidade socioemocional, como no estabelecimento de interações, conversas e compartilhamento de interesses, defasagem em comportamentos comunicativos verbais e não verbais, podendo ser percebidos na incompreensão de figuras de linguagem e metáforas, dificuldade no contato visual, linguagem corporal, expressão facial, gestos, bem como na ausência da expressão destes. Padrões restritivos e repetitivos de comportamento, atividades e interesses também fazem parte dos critérios diagnósticos do transtorno, podendo ser operacionalizado por meio de movimentos ou falas estereotipadas ou consecutivas, insistência nas mesmas atividades e padrões de rotina rígidos como pensamentos ou rituais fixos. Interesses incomuns por aspectos sensoriais como texturas, sons, cheiros e sabores também fazem parte dessa característica, sendo a gravidade baseada conforme os prejuízos sociais, físicos e intelectuais que estes podem ser submetidos (APA, 2014).

Em meio a essa realidade, o Manual Diagnóstico explica que a pessoa no espectro pode apresentar diferentes níveis de comprometimento, podendo ser leve, moderado e severo, fazendo jus à nomenclatura “espectro”, considerando que os sujeitos são diversos, assim como os sintomas relacionados ao TEA (APA, 2014). É importante ressaltar que, embora manifestem-se déficits de comunicação, linguagem, comportamentos estereotipados, falta de reciprocidade, entre outros acima citados, é notório que o transtorno não se apresenta de forma corrente e linear, não havendo, portanto, como diagnosticar categoricamente os sintomas relacionados ao espectro autista sem reconhecer que, por mais parecidos que possam ser, deve-se reconhecer cada condição como singular, não igualando um sujeito a outro (SANTOS; VIEIRA, 2017).

Partindo desse pressuposto, considera-se de acordo com o Ministério da Saúde (2015) que, acima de todas as explicações científicas e categóricas, o indivíduo com transtorno mental é, antes de tudo, uma pessoa, um ser humano, e não um transtorno. Nesse sentido, o indivíduo com TEA não é resumido a identificação de “autista”, como se fosse reduzido a um rótulo classificatório, uma vez que a ampla variação de sintomas e características está para além de diagnósticos categoriais. De acordo com o Ministério da Saúde,

Um rótulo classificatório não é capaz de captar a totalidade complexa de uma pessoa, nem, muito menos, a dimensão humana irredutível desta. Há sempre o risco de que termos taxonômicos acabem por minimizar as enormes diferenças entre pessoas que apresentam uma mesma condição clínica (BRASIL, 2015, p. 38).

No caso dos indivíduos no espectro, o Ministério da Saúde exemplifica que a amplitude sintomática do transtorno requer informações que ultrapassam a categorização através de um diagnóstico ou classificação, como o nível de comunicação, grau de habilidades intelectuais, extensão do campo de interesses, contexto educacional, familiar, bem como a capacidade de exercer sua autonomia. Assim, conclui-se que “as pessoas diagnosticadas com seus sofrimentos e suas dificuldades bem concretas é que são inteiramente reais e não as categorias diagnósticas nas quais tais pessoas são abstratamente alocadas” (BRASIL, 2015, p. 39). Considera-se, portanto, que o diagnóstico do TEA possui cunho descritivo, não explicativo com relação ao transtorno, pois este depende da história de vida de cada um, individualmente. Desse modo, o indivíduo com TEA não é resumido ao rótulo de autista, mas uma pessoa dentro do espectro autista.

É importante salientar que a estrutura desses modos classificatórios passa por organizações distintas, mesmo que possam ser complementares, sendo a categoria dicotômica, chamada também pelo Ministério da Saúde (2015) como categorial, aquela que dita se a pessoa “tem” ou “não tem” determinado transtorno, enquanto classificações dimensionais consideram problemas, disfunções ou um grupo de sintomas em dimensão de “grau”, sendo maior ou menor de acordo com as características individuais apresentadas. Desse modo,

Nas classificações categoriais, os sintomas e sinais são organizados em categorias mutuamente excludentes, enquanto que nas classificações dimensionais os sintomas e sinais são situados ao longo de um *continuum*. As abordagens dimensionais oferecem muitas vantagens e são bastante utilizadas nas escalas de avaliação funcional e de avaliação de risco (BRASIL, 2015, p. 37).

Assim, a obra acima elucidada que a abordagem dimensional é útil tanto para a identificação de variações dentro da categoria, quanto para avaliar riscos. De todo modo, ressalta-se que o que pode de fato assegurar a utilização de ferramentas conceituais de forma coerente é a prática no campo da saúde sendo estabelecida

não apenas com a priorização da técnica, mas da ética de seu uso (BRASIL, 2015), considerando a pessoa com TEA, antes de tudo, como um indivíduo particular.

No que tange a compreensão sobre as características do transtorno, vale ressaltar que as causas não são totalmente conhecidas, mas que de acordo com o Manual Diagnóstico (APA, 2014), há fatores inespecíficos como idade avançada dos genitores, baixa porcentagem de peso, ou exposição ao ácido valpróico¹ como possíveis contribuintes para o maior risco de desenvolvimento do transtorno. Além disso, estima-se de acordo com as pesquisas de Coutinho e Bosso (2015), que aspectos genéticos de herdabilidade com relação ao TEA desempenham papel central na sua fisiopatologia e suas condições relacionadas, sendo realizadas pesquisas familiares e em gêmeos que evidenciam a etiologia genética e risco aumentado de recorrência entre aproximadamente 3 a 8% em famílias com crianças no espectro e aproximadamente 60% em gêmeos monozigóticos ou univitelinos com base em critérios especificados do TEA, aumentando a porcentagem até aproximadamente 92% para amplitude de distúrbios de linguagem e socialização.

Coutinho e Bosso (2015) afirmam que, embora pareça ser altamente hereditário, o TEA possui etiologia genética complexa, envolvendo muitos genes em diferentes cromossomos interagindo nos efeitos do transtorno, não implicando em um modelo próprio de transmissão genética. Desse modo, concluem que:

Há um forte componente genético na etiologia do autismo. Sendo a genética do autismo complexa, pois não há um único locus, um único gene ou um único cromossomo envolvido e sim um conjunto complexo de anomalias cromossômicas que interagem e levam ao comportamento autístico (COUTINHO; BOSSO, 2015, p. 14).

Os autores creem, portanto, que a grande variedade de manifestações fenotípicas se dá devido à grande variedade genética. Não havendo, conseqüentemente, um consenso acerca das causas, mas grande estimativa de herdabilidade. Ainda assim, o Manual Diagnóstico (APA, 2014, p. 57) ressalta que “mesmo quando um transtorno do espectro autista está associado a uma mutação genética conhecida, não parece haver penetrância completa”. Desse modo, há chances de o restante dos casos parecerem poligênicos, ou seja, provenientes de diferentes genes, possivelmente com centenas de variações genéticas.

¹ Medicamento utilizado para o tratamento de pacientes que apresentam crises epilépticas focais ou generalizadas, além de outras síndromes epileptiformes e transtorno bipolar (GARANITO; ROTHSCHILD; CAMLOFSKI; CABRAL, 2009).

Ainda que sem causa totalmente conhecida, Leopoldino (2015) ressalta que o TEA pode variar em sua condição de pessoa para pessoa, podendo ser tanto incapacitante em seu grau de severidade, como mais brando, tornando possível a qualidade de vida em independência. Esse estímulo deve ser iniciado desde a infância pela inclusão em escolas com ensino de qualidade, até cursos profissionalizantes que promovam contextos trabalhistas, além de terapias multiprofissionais que promovam maior desenvolvimento. Mesmo sendo possível, infelizmente esses objetivos são dificilmente alcançados e, em contrapartida, a realidade mostra que a maioria dos casos de vida adulta das pessoas no espectro “é caracterizada pelo isolamento e solidão em instituições ou junto dos parentes, ainda que se consiga concluir parte dos estudos” (LEOPOLDINO, 2015, p. 854).

O acompanhamento terapêutico com pessoas no espectro é fundamental para que seja possível o desenvolvimento de habilidades, em especial na fase inicial do desenvolvimento humano, onde, segundo Mota, Vieira e Nuremberg (2020), imperam aspectos não-verbais e não-linguísticos que, embora não sejam os únicos, afetam pessoas no espectro e possibilitam a compreensão da intencionalidade de modo mais amplo e menos literal conforme engajamento. Os autores explicam que a intervenção precoce é fundamental para o maior desenvolvimento do indivíduo com TEA através do estímulo de habilidades sociocomunicativas, sendo o tratamento realizado em equipe multidisciplinar e profissional como fonoaudiologia, psicologia, psicopedagogia, terapia ocupacional, fisioterapia, educação física, nutrição, entre outros tantos possíveis que auxiliem no desenvolvimento físico, neurológico e psicológico do indivíduo com TEA (GOLFETTO, 2020).

A criação da Lei nº 12.764 de dezembro de 2012, chamada Lei Berenice Piana² (BRASIL, 2012), institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, tendo como diretrizes em seu artigo 2º a intersetorialidade no desenvolvimento de ações e políticas de atendimento às pessoas com TEA; a formulação, controle social da implantação de modo adequado, acompanhamento e avaliação de políticas públicas voltadas às pessoas no espectro; atenção integral às necessidades de saúde no que tange o atendimento e tratamento de qualidade, necessitando acompanhamento multiprofissional; incentivo

² A Lei nº 12.764 de dezembro de 2012 é conhecida como Lei Berenice Piana em referência a co-autora desta e mãe de determinada pessoa com TEA que lutou em incessante militância para a aprovação da Lei (ROCHA; SOUZA; SANTOS; TEODORO; 2018).

a educação, capacitação e estímulo a inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho, entre outras de igual importância. Isso mostra que, assegurados por lei, os indivíduos no espectro possuem o direito de exercer cidadania plena, sendo considerados a partir desta, pessoas com deficiência para todos os efeitos legais conforme o artigo 1º, parágrafo segundo (BRASIL, 2012), necessitando de proteção, ensino, inclusão e garantia da saúde de forma plena.

Nesse contexto, é importante considerar que para além do desenvolvimento das suas potencialidades, as dificuldades de transição para a vida adulta no que tange o contexto de ensino e aprendizagem, profissionalização e inserção em ambientes de trabalho são reais e contínuas. A escassa oportunização de vagas de modo adequado com equidade e qualidade, o preconceito social, discriminação, falta de preparo vocacional e de incentivos são indicadores de uma realidade excludente e de marginalização (TALARICO; PEREIRA; GOYOS, 2019). Desse modo, tratar-se-á dessa temática no tópico seguinte, de modo a ser destrinchada a problemática da exclusão social e seus efeitos.

2.2 A problemática da exclusão social e a importância da inclusão

A Lei nº 13.146 de julho de 2015 é destinada a instituir a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, nomeada como o Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), considerando como tal aquele que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que possua obstrução na participação plena em sociedade ao exercer uma ou mais atividades, em interação com uma ou mais barreiras. O Estatuto afirma em seu artigo 4º que toda PCD possui direito a igualdade de oportunidades como as demais pessoas, não devendo ser, portanto, sujeito a qualquer tipo de discriminação.

No mesmo sentido, a partir da Lei Berenice Piana (BRASIL, 2012), as pessoas com TEA são consideradas PCD para todos os efeitos legais, possuindo na Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com o Transtorno do Espectro Autista, diretrizes que asseguram o acesso a moradia, educação e ensino profissionalizante, ao mercado de trabalho, à previdência e assistência social, tendo inclusive direito a acompanhante especializado caso necessário, além de outros expostos nos demais artigos da lei. Contudo, infelizmente, mesmo assegurados e protegidos por leis que consideram os direitos inerentes a todo ser humano, a

prática diária não condiz com o que deveria em sua totalidade (BAHIA, SCHOMMER, 2010).

De acordo com Gomes e Paiva (2017), as pessoas com deficiência enfrentam barreiras sociais desde o início pelas lutas em defesa dos seus direitos no que tange o acesso a serviços públicos, saúde, educação, formação profissional e inserção ao mercado de trabalho. Os autores afirmam que “a deficiência, na sua trajetória, tornou-se um tema emergente para as políticas públicas no que tange a redistribuição e a proteção social” (GOMES, PAIVA, 2017, p. 18). Isso porque o conceito em questão reconhece o corpo com determinada lesão, mas também denuncia uma estrutura social opressora: a de humilhação e segregação da pessoa com deficiência (DINIZ, 2007).

Diniz (2007) salienta que, como qualquer estilo de vida, as pessoas com deficiência necessitam de condições favoráveis socialmente para levar adiante o seu modo de vida. A grande questão é a existência de contextos sociais desfavoráveis e insensíveis a modos de vidas distintos e em diversidades corporais. Dessa forma, é possível compreender que a deficiência, por si só, não é sinônimo de isolamento ou sofrimento, mas sim os contextos de julgamento estético e valor moral sobre os estilos de vida. Dessa forma, as barreiras sociais existentes demonstram a necessidade de intervenções políticas e sociais de modo a legitimar as pessoas com deficiência na sociedade através de instrumentos que estimulem a promoção da equidade e da justiça social (GOMES; PAIVA, 2017).

Partindo desse pressuposto, os desafios existentes na realidade de pessoas com TEA e seus familiares são variados, desde a falta de tratamento adequado em prol do desenvolvimento cognitivo e das interações sociais, muitas vezes, segundo Gomes e Paiva (2017), devido a precarização nos serviços e falta de especialistas na abordagem com pessoas no espectro. Esse fenômeno comumente acontece desde a infância e se perdura ao longo da vida. Souza (2019), por exemplo, expõe que a necessidade de maior preparo para professores e instituições de ensino lidarem com a diversidade de indivíduos, incluindo crianças com TEA e suas características pessoais é real. Segundo o autor,

Nesse contexto que se faz necessário o apoio das instituições para que a formação continuada possa trazer práticas de ensino que possam colaborar nas aprendizagens da sala de aula, para as diversidades encontradas no dia a dia dos autistas em sala (SOUZA, 2019, p. 15).

Dentro dos objetivos centrais do autor em busca de maior preparo aos profissionais da educação, destaca-se o subsídio através de contribuições que promovam interação de ensino e aprendizagem entre o professor e aluno com TEA, além das demais pessoas inseridas na comunidade de alunos; preparo para educação de pessoas com deficiência mediante instrumentações e metodologias adequadas e inclusivas, além de maior interação com seus familiares, uma vez que, segundo o autor, “cobra-se dos profissionais na área da educação que cumpram funções da família muitas vezes e de outras instancias sociais” como no sentido de educar, orientar e advertir (SOUZA, 2019, p. 15).

Almeida, Santos e Campos (2018) expõem que, de acordo com suas pesquisas, algumas das práticas que podem gerar exclusão de pessoas com TEA em ambientes educacionais são metodologias de ensino e avaliação, divisão em série e segmentos, além da organização do espaço escolar. Dessa forma, vale considerar que para que a inclusão de alunos com TEA no ambiente educacional seja solidificada, é necessário, além de preparar a instituição para receber este aluno, rever o modelo atual de ensino e as práticas que permeiam o espaço visando acessibilidade, equidade e inclusão nas medidas educativas, inclusive através de Planos de Ensino Individualizado (PEI)³.

Conforme pesquisas na Itália, França, Estados Unidos e Espanha, Valadão (2010) investigou propostas do PEI e concluiu que, por possuir caráter flexível e adaptável às demandas, atende diferentes contextos educacionais e viabiliza o processo de inclusão de modo operacional através de condições adequadas de ensino. Como ponto chave para a sua eficácia, Costa e Schmidt (2019) salientam a importância de considerar que a elaboração do Plano e sua implementação acontece através de professores, estudantes e pais, sendo fidedigno através do seguimento das orientações dos processos nele contido (avaliações, reuniões, serviços, entre outros). Assim, a esfera familiar deve estar disposta a exercer comunicação efetiva e participação valorizada.

A educação inclusiva tem ganhado maior espaço no contexto escolar, sobretudo através da discussão sobre a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (BRASIL, 2008). Porém, a medida em que a

³ Forma de gestão educacional que visa o processo inclusivo de alunos com deficiência, elaborado pelos professores juntamente com os pais ou responsáveis. O PEI é organizado com metas anuais de aprendizagem e é construído conforme avaliação das potencialidades e necessidades específicas dos estudantes (COSTA, SCHMIDT, 2019).

esfera de nível da educação se eleva, as pesquisas, discussões e práticas educacionais nesse contexto se tornam escassas. De acordo com Rocha, Souza, Santos, Teodoro e Fabiano (2018), no Brasil há cerca de 2 milhões de pessoas diagnosticadas com TEA, no entanto, no que se refere ao registro de pessoas no espectro que estão no ensino superior, as pesquisas são iniciais e escassas, não havendo políticas específicas destinadas a inserção dessa população no ensino superior. Além disso,

Nota-se ainda que em vários momentos a exclusão se faz presente nas universidades que de maneira suposta se dizem inclusivas, uma vez que o aluno realiza a matrícula, mas não consegue uma boa interação como educador e com a classe [...] o que certamente leva a desistência do curso (ROCHA, SOUZA, SANTOS, TEODORO, FABIANO, 2018, p. 141).

Sendo, portanto, complexa a efetiva inclusão, necessitando, conforme os autores, de reflexão e reformulação no que tange os objetivos do ensino superior, buscando adequação aos universitários no espectro (ROCHA, SOUZA, SANTOS, TEODORO, FABIANO, 2018). Isso porque não se trata de integrar ou adaptar as pessoas com TEA ao modelo predeterminado, mas o contrário: “são os objetivos do ensino superior, bem como seus modos de avaliação e currículo, que necessitam de uma reformulação frente a esse novo desafio” (FERRARI, SEKKEL, 2007). De modo operacional, os autores explicam que é necessário assumir o debate de inclusão no que tange flexibilização de currículos, aplicação de provas alternativas como forma de avaliação conforme as especificidades do aluno e suas dificuldades relacionadas ao transtorno, validação da necessidade ou não de especialista e elaboração de PEI em contexto de ensino superior. De modo a complementar, é válido ressaltar que:

A possibilidade de o professor poder contar com o apoio dos colegas e de outros profissionais, de repensar a estratégia de aula, de rever o plano de ensino e de contar com a participação dos alunos e sua contribuição na resolução das questões específicas que se apresentarem é de importância fundamental numa proposta educacional voltada para a inclusão. Mesmo considerando a especificidade das disciplinas, pode-se partir do pressuposto que todos os professores necessitam de um apoio institucional para realizar tais flexibilizações e mudanças, e, nesse sentido, é fundamental que os objetivos ligados a cada curso nas IES estejam claros a todos aqueles que participam do seu desenvolvimento (FERRARI, SEKKEL, 2007, p. 644).

Assim, os autores concluem que a participação coletiva no que tange decisões institucionais e relacionadas a sala de aula necessitam de flexibilização em seus recursos humanos e materiais (FERRARI, SEKKEL, 2007).

Adentrando no contexto laboral, as barreiras que as pessoas com TEA encontram para atuar no mercado brasileiro são também consideráveis em diferentes âmbitos. A falta de oportunidade ou defasagem na qualificação educacional e profissional, escassez de aquisição de experiência, dificuldade de desenvolvimento de relacionamentos por discriminação e preconceito e a dificuldade de acessibilidade, não apenas no acesso ao espaço físico, mas ao acesso a meios de transporte, comunicação, informação e prioridade em atendimentos são questões que dificultam o ingresso digno (OLIVEIRA, 2013).

Talarico, Pereira e Goyos (2019, p. 4) expõem que as pessoas com TEA relatam três grandes problemas com relação ao mercado de trabalho: “dificuldade em conseguir emprego, em manter-se nele e a obtenção de uma colocação compatível com a sua formação e expectativas”. Segundo os autores, essa situação coloca muitos na dependência exclusiva do governo, instituições ou parentes, gerando maior probabilidade de dificuldade financeira, mesmo que apresentem boa formação e capacitação.

Diante disso, vale destacar que, conforme a Constituição Brasileira (1988), o trabalho integra-se como um dos direitos sociais, sendo direito de todo cidadão. Atrelado a isso, considera-se que perante a lei, todos são iguais em seus direitos, sem distinção, tendo igual proteção dos mesmos, bem como contra qualquer discriminação ou incitamento ao que está instituído na Declaração dos Direitos Humanos (ONU, 1948). É, portanto, um dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência a efetivação dos direitos à vida, saúde, educação, profissionalização, trabalho, previdência social, habilitação, reabilitação, informação, avanços científicos e tecnológicos, dignidade, respeito, liberdade, entre tantos outros dispostos no Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015).

Essa inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho é associada não apenas a garantia de seus direitos, mas a qualidade de vida, desenvolvimento de habilidades e competências, além de permitir a concretização de potencialidades desenvolvidas em anos de terapia e formação acadêmica (LEOPOLDINO, 2015). Isso porque, conforme Codo (1996), trabalhar não é apenas uma produção ou atividade focada, mas uma transformação de si, uma constante possibilidade de realização e significado. O autor sintetiza o trabalho como uma atividade humana por excelência, um modo de transmitir significado à natureza, à identidade, ao ato de se estabelecer como ser em sociedade.

É, portanto, um dos elementos essenciais na construção da identidade, mesmo que não seja o único. Não é tido apenas como forma de obtenção de renda ou suprimento financeiro de necessidades de subsistência, mas como uma atividade que proporciona realização pessoal, reconhecimento e desenvolvimento de laços sociais (MARTINS, CERUTTI, VAZ, GALLON, 2018). Dessa forma, à luz dos princípios expostos e considerando a importância do ofício para o homem, considera-se fundamental a discussão acerca das relações de trabalho, suas consequências e como se dá a inserção de pessoas com TEA nesse contexto.

3 O HOMEM E O TRABALHO

Este capítulo é destinado a abordar temas como a importância do trabalho para o ser humano, sobretudo à pessoa no espectro autista, os avanços legais no que tange a proteção dos direitos trabalhistas e de acessibilidade, bem como os desafios e as implicações dos aportes teóricos e legais na prática, tendo como pressuposto os direitos fundamentais inerentes a todo ser humano.

A realidade excludente das pessoas com TEA no contexto trabalhista será destrinchada de modo a expor práticas de exclusão, preconceito e capacitismo, considerando o que é abordado na Constituição Federal acerca dos direitos humanos e leis de cotas e o que é, de fato, desempenhado nas organizações, de modo a expor a importância da operacionalização de estratégias que estimulem a proteção ao mercado de trabalho das pessoas no espectro autista.

3.1 O trabalho como fonte de transformação e direito de cidadania

Para que se entenda sobre o mercado de trabalho, é importante elucidar em primeiro lugar que o trabalho não é sinônimo de mercadoria, pois caso contrário, excluir-se-ia toda a história da humanidade desde a pré-história. Como aponta Codo (1996), o trabalho é um traço específico da humanidade, uma característica comum entre a sociedade desde as comunidades primitivas, desempenhando papéis de caça, agricultura, criação de gado, preparo de alimentos, entre outros. A grande questão é que, com o capitalismo, a mercadoria tornou-se a forma universal que o trabalho assumiu à medida que tal sistema econômico também se universalizou, visando a produção e operação com fins lucrativos (CODO, 1996).

Dessa forma, o autor caracteriza o trabalho como uma relação de transformação entre o homem e a natureza, sendo gerador de significado, sentido, de modo a concluir que quanto maior e mais completa a relação entre o sujeito, homem, e ambiente, nesse caso o trabalho, mais complexo se torna o circuito de significados, portanto, maior a satisfação em desempenhar as funções exercidas, uma vez que proporciona sentido de vida em diferentes âmbitos (CODO, 1996).

Em contrapartida, Tolfo e Piccini (2007, p. 39) salientam que “o rompimento no circuito de significados do ponto de vista do trabalhador ocasiona sofrimento, que pode comprometer a saúde mental.” Isso porque em suas

pesquisas, os autores tiveram acesso à descoberta dos psicólogos Hackman e Oldhan, os primeiros a estudarem sobre o sentido do trabalho e a relacionarem a qualidade de vida no trabalho ao sentido do mesmo, exercendo importância, utilidade e legitimidade para aquele que o realiza. Assim, é possível perceber que o sentido do trabalho possui uma estrutura afetiva formada por três componentes:

O significado, a orientação e a coerência. O significado refere-se às representações que o sujeito tem de sua atividade, assim como o valor que lhe atribui. A orientação é sua inclinação para o trabalho, o que ele busca e o que guia suas ações. E a coerência é a harmonia ou o equilíbrio que ele espera de sua relação com o trabalho (TOLFO, PICCINI, 2007, p. 39).

Desse modo, o trabalho está para além da produção focada, mas envolve sentido de realização e significado de vida, construção de identidade e do estabelecimento de ser em sociedade (CODD, 1996). Partindo desse sentido, Tolfo e Piccini (2007) explicam que o trabalho que traz sentido ao homem possui três características fundamentais: a) a variedade de tarefas, possibilitando a utilização de competências diversas do trabalhador de modo a proporcionar identificação com a execução; b) um trabalho não alienante, possibilitando ao trabalhador a identificação de todo o processo e a percepção do seu significado para o trabalho e também o contrário, contribuindo para o aumento do sentimento de responsabilidade com relação às tarefas propostas; e c) o retorno, ou *feedback*, sobre o desempenho do trabalhador nas atividades realizadas, permitindo melhora em sua performance.

No que se refere a inserção de pessoas com TEA nesse contexto, Leopoldino (2015) considera que, além da concretização das potencialidades das pessoas no espectro, o trabalho promove sobrevivência, independência e satisfação pessoal com relação a realização do ofício, além de possibilitar acesso a cultura, educação e lazer, auxiliando na maior possibilidade de interação social, uma vez que o ser humano possui capacidade de consciência reflexiva, possuindo papel de transformação constante em sociedade, conforme aponta Aranha (2003), produzindo mudanças, novas necessidades e desejos, modificando-se concomitantemente.

É possível perceber, portanto, que a inclusão gera um caminho de possibilidades tanto para os indivíduos no espectro, quanto para a família no que diz respeito a qualidade de vida, ganho de autonomia, desenvolvimento cognitivo, motor e financeiro. Empresas e o próprio governo também são beneficiados por meio de incentivos, isenções de impostos através do cumprimento de requisitos legais como

cotas para deficientes, além da possibilidade de redução de gastos governamentais e aumento da produtividade trabalhista e geração de emprego (SILVA, 2020). Os estudos sobre o trabalho devem, portanto, buscar um olhar contemporâneo acerca da sua contribuição socioeconômica e, segundo Martins, Cerutti, Vaz e Gallon (2018), entendê-lo tanto em uma perspectiva organizacional, no que tange os processos de aprendizagem e resolução de problemas, quanto individual, acerca da criação da identidade e interação social.

Gaudenzi e Ortega (2016) explicam que as reivindicações dos direitos das PCD perduram desde os anos 60, quando diversos países ocidentais iniciaram movimentos sociais em prol da garantia de seus direitos, lutando por igualdade de oportunidades. Uma das manifestações tinha como foco a descrição da deficiência não apenas biomédica, mas como uma questão de direitos humanos. A luta continua até hoje, possuindo diferentes debates e vertentes a serem levantadas acerca da garantia de direitos fundamentais de todo ser humano, como o do trabalho.

Segundo Bahia e Schommer (2010), até a década de 70 prevaleceu no Brasil o paradigma assistencialista com relação às práticas de tutela e exclusão social tanto no que diz respeito ao trabalho, quanto no caráter em sociedade. Nos anos 80 tomou à tona o paradigma da integração, na ideia de que as pessoas com deficiência devem adequar-se à sociedade, não o contrário, como um movimento unilateral. A partir dos anos 90 o espaço da inclusão tomou voz, tendo como princípio fundamental a ideia de que “a sociedade é quem deve estar apta a conviver e a atender às pessoas com deficiência” (BAHIA; SCHOMMER, 2010, p. 440). Nesse sentido, vale ressaltar que além de considerar que todos os seres humanos nascem livres e iguais no que tange a dignidade e direitos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) afirma em seu artigo 23º que todo ser humano tem direito ao trabalho, livre escolha e condições favoráveis de emprego, igual remuneração justa e satisfatória que assegure existência compatível com a dignidade humana, necessitando, portanto, medidas que operacionalizem a inclusão no mercado de trabalho.

No que tange o marco institucional-legal no Brasil, Bahia e Schommer (2010) destacam que em 1989 a Lei 7.853 oficializa a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, instituindo a política de cotas empregatícias. Mais tarde, em 2004, o Decreto 5.296 regulamenta duas leis que possuem como objetivo a prioridade de atendimento das PCD e estabelece normas

gerais e critérios básicos para a promoção de acessibilidade⁴ (BRASIL, 2004). De forma mais rigorosa, o Decreto visa o provimento de vagas de trabalho, acessibilidade e atendimento prioritário, tendo como finalidade a garantia dos direitos humanos, igualdade, equidade e inclusão.

Nessa mesma linha de proteção aos direitos humanos, diversos países elaboraram a Convenção Internacional de Proteção à Pessoa com Deficiência, promulgada em 2007, tendo como propósito “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência” (CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, 2014, p. 21). O princípio da não discriminação, efetivação da participação e inclusão na sociedade, o respeito pela diferença e aceitação da PCD como parte da diversidade humana fazem parte das premissas da Convenção, visando a acessibilidade, igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, além do respeito pelo constante desenvolvimento de capacidades.

Em 2009, através do Decreto 6.949, o Brasil ratificou o referido ato, filiando-se à lista de países que devem executar e cumprir inteiramente o que contém na Convenção e seus protocolos. A partir de então, o país concorda com o que consta no artigo 27 acerca do trabalho e emprego, reconhecendo o direito da PCD ao trabalho em igualdade de oportunidades como os demais, além de manter-se com o trabalho possuindo livremente a escolha ou aceitação no mercado laboral, necessitando de um ambiente que seja aberto, acessível e inclusivo à pessoa com deficiência (BRASIL, 2009). Em continuidade, o decreto adota medidas com finalidade de proibir a discriminação baseada na deficiência, assegurar que as PCD possam exercer seus direitos trabalhistas, possibilitar acesso efetivo a programas de orientação profissional e técnica, bem como treinamento, assegurar adaptações no local de trabalho, promover reabilitação profissional, manutenção do emprego, programas de retorno ao trabalho, entre outros.

Além de tais medidas, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído em 2015 com o intuito de assegurar e promover com igualdade o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência (BRASIL, 2015), tem em vista a busca pela inclusão social e cidadania de modo a alterar o artigo 3º, inciso II do Código Civil de 2002, que relatava a incapacidade absoluta das pessoas

⁴ Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000.

com enfermidade ou deficiência mental de exercer atos civis como o de exercício laboral (BRASIL, 2002). Atrelado a isso, a Lei Berenice Piana institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (BRASIL, 2012), considerando em seu artigo 3º os direitos a vida digna no que tange a integridade física e moral, a proteção contra qualquer exploração, acesso a ações de serviço de saúde, educação, ensino profissionalizante e ao mercado de trabalho das pessoas com transtorno do espectro autista.

A questão é que, embora a luta pela garantia de direitos e o fomento de leis específicas contribuam para o avanço com relação a inserção profissional, ainda não é suficientemente eficaz e praticado como deveria ser em teoria, nem tampouco na garantia do cumprimento das cotas definidas legalmente (BAHIA; SCHOMMER, 2010), sendo, portanto, um entrave real. Diante disso, para que as práticas de inclusão sejam executadas, é necessário compreender os paradigmas que cernem a inserção adequada.

3.2 Os paradigmas da inserção de pessoas com TEA no contexto laboral

A inserção de pessoas com deficiência no ambiente trabalhista tem passado por diversas transformações ao longo dos anos, sendo praticada de acordo com diferentes valores e paradigmas ao longo da história (BAHIA; SCHOMMER, 2010). Nambu (2003) explica que a ausência de informações e os equívocos da sociedade com relação a deficiência contribuem para a ocorrência de resistências no que tange a contratação de PCD, em especial de pessoas com TEA. Sendo assim,

A gestão da diversidade, e a inserção de PcD em particular, não é, portanto, um pacote com soluções prontas que resolve a questão da discriminação e do preconceito, e sim um processo em que as pessoas aprendem a interagir com as diferenças (BAHIA; SCHOMMER, 2010, p. 445).

Atrelado a isso, vale ressaltar a considerável persistência dos limites, inclusive com relação a resistência de empresas e o descumprimento da Lei de Cotas e outras relativas às pessoas no espectro autista. A dificuldade manifestada por estes, conforme aponta Leopoldino (2015), indica uma realidade excludente tanto no que diz respeito a experiência de emprego sustentável, como no déficit de valorização salarial, variedade de oportunidades empregatícias e ascensão de possibilidades conforme qualificação. O autor continua expondo que esses são

fatores agravantes para indivíduos com TEA serem submetidos a trajetórias de desigualdade no trabalho, dependência, confinamento doméstico e segregação.

Robertson (2009) afirma que a sociedade é projetada para “pessoas não autistas”, contribuindo para o agravamento nos desafios diários que pessoas no espectro enfrentam. Estudos acadêmicos internacionais apontam que os desafios encontrados por adultos no espectro para garantir e manter seus empregos são consideráveis, apontando para o desemprego e o subemprego, sendo um contexto onde o trabalho é exercido com subutilização, ou uso incompleto, das habilidades, competências e arcabouço teórico do indivíduo com TEA (ROBERTSON, 2009). Tais fenômenos são, conforme o autor, de maior probabilidade em pessoas no espectro autista. Nesse sentido, os principais obstáculos enfrentados por pessoas com TEA no contexto laboral são:

Gerenciar os processos de procura de emprego e de participação em processos seletivos; adaptação a novas rotinas e procedimentos para os empregos; dominar as demandas sociais e de comunicação do local de trabalho; lidar com demandas sensoriais do local de trabalho; engajar-se em linhas de pensamento reflexivas orientadas a metas no trabalho, como organização e planejamento; lidar com atitudes negativas e estigmas associados ao autismo e, por fim, enfrentar desafios à saúde mental, relacionados a dificuldades no ambiente de trabalho (LEOPOLDINO, 2015, p. 859).

Isso mostra que, além das demandas específicas provenientes do TEA, a falta de suporte adequado no ambiente laboral inviabiliza o acesso a esse direito com dignidade e efetividade. É necessário salientar que isso não diz respeito a promover sentimento de pena, ou tão somente que a sociedade encare a pessoa com TEA e com deficiência com tristeza ou praticando o capacitismo⁵, mas entender que, possuindo deficiência ou não, o ser humano possui capacidade de constante desenvolvimento baseado nos direitos a saúde, educação, trabalho e, principalmente, a integridade, seja ela física ou moral (SANTOS; VIEIRA, 2017).

Nesse sentido, vale ressaltar que a política de cotas no setor privado foi instituída pelo artigo 93 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991), afirmando que empresas com mais de 100 funcionários devem preencher 2% a 5% dos cargos com profissionais reabilitados ou com deficiência, variando conforme a quantidade de empregados. No que se refere ao setor público, a Constituição

⁵ É a forma preconceituosa de julgar as pessoas com deficiência como incapazes, anormais e inferiores (DUTRA, 2020).

Federal determina através do artigo 37, inciso VIII, que a administração pública direta e indireta deve obedecer aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência de modo a reservar percentual dos cargos e empregos para pessoas com deficiência (BRASIL, 1988).

A questão é que, como aponta Nascimento (2017), em tais medidas não foi estabelecido nenhum requisito conforme a disposição das pessoas com deficiência entre o ambiente interno da empresa, nem tampouco o tipo de atividade desempenhada, os possíveis riscos aos funcionários e a necessária adequação do ambiente de trabalho no que diz respeito a estrutura e equipe de colaboradores. Além disso, não foi disposta a porcentagem com relação ao tipo de deficiência, contribuindo para a desconsideração do contexto social (que valoriza as potencialidades) e destacando o contexto biomédico (que valoriza as limitações), colaborando para a baixa considerável de contratação de pessoas com TEA (TALARICO; PEREIRA; GOYOS, 2019).

Esse fenômeno é comum porque “as empresas têm, geralmente, preferência na contratação de certos tipos de deficiência, como é o caso da física, deixando de lado a admissão de pessoas com deficiência intelectual e cognitiva” (NASCIMENTO, 2017, p. 70). O anseio por preencher os números com intuito de estar regularizado nas exigências legais das empresas denota, portanto, critério quantitativo, desconsiderando o caráter inclusivo. Diante disso, em uma oportunidade de emprego, muitas vezes esse fenômeno ocasiona a omissão de pessoas com TEA sobre o fato de estarem no espectro, podendo ser fator de risco para desvantagens no que diz respeito às funções laborais sem suporte adequado e perigo para as limitações inerentes ao próprio transtorno (LEOPOLDINO, 2015).

As dificuldades manifestadas pelas pessoas no espectro indicam uma realidade excludente no que diz respeito a ambientes sem suporte ou adaptações, posturas inadequadas e preconceituosas de gestores e empregados, discriminações e perseguições de diferentes âmbitos e a escassa oportunização de incentivos e políticas públicas (TALARICO; PEREIRA; GOYOS; 2019). Barreiras atitudinais que limitam a acessibilidade, direito fundamental do ser humano sendo indispensável para o desempenho dos demais direitos, são fundadas em atitudes de preconceito como criação de rótulos, capacitismo e outras adjetivações carregadas de menosprezo e desconhecimento acerca das possibilidades de desenvolvimento e adequação (NASCIMENTO, 2017).

Assim, é possível entender que a obrigação legal impositiva no que tange a admissão de PCD no contexto trabalhista sem plena apropriação de conhecimento e consideração da importância do trabalho ao homem é em vão, uma vez que, conforme Nascimento (2017), sem incentivo de maneira flexível às políticas de inclusão não há possibilidade de realização das medidas. A autora enfatiza que embora o poder público exija o cumprimento com relação ao percentual de vagas em empresas para pessoas com deficiência, a falta de promoção e incentivo na realização de políticas públicas que visem a inclusão dificulta o acesso ao trabalho, inclusive das pessoas com TEA.

Deve-se preconizar, portanto, a inclusão de pessoas, não de deficiências, tendo como primazia a diversidade no contexto laboral. Nesse sentido, a aplicação da lei de cotas em eficiência depende do seu sentido, devendo ser efetivada quanti e qualitativamente. Nesse sentido, a política de inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho está para além do sentido físico de colocação de pessoa com deficiência na empresa, pois relaciona-se ao envolvimento social do local no que tange o ambiente e as relações de convivência entre funcionários, colegas de trabalho e gestores (NASCIMENTO, 2017). Deve-se, portanto, abordar como se dá a efetiva inclusão de pessoas no espectro nesse contexto e os benefícios para as organizações.

4 A EFETIVA INCLUSÃO DE PESSOAS COM TEA NO MERCADO DE TRABALHO

O capítulo a seguir abordará os benefícios da inclusão no contexto trabalhista considerando o bem-estar e qualidade de vida da pessoa com TEA e sua família, as vantagens da inserção para a organização no que tange a responsabilidade social e características que favorecem a empresa interna e externamente. Possibilidades de ações de inclusão serão expostas posteriormente, de modo a legitimar a inserção de pessoas no espectro autista ao contexto laboral e de operacionalizar as medidas possíveis, contribuindo para a continuidade de ações e medidas que valorizem a particularidade, o direito ao trabalho e a capacitação legal de PCD neste contexto.

4.1 Benefícios da inclusão no contexto trabalhista

Como já exposto, deve-se considerar a importância do trabalho para o ser humano não apenas no que tange a geração de renda, mas no circuito de significados para sua vida, envolvendo a construção da identidade, sentido de realização e estabelecimento de ser em sociedade (CODO, 1996). Nesse sentido, o direito fundamental a acessibilidade torna-se instrumento imprescindível para pessoas com TEA estarem inseridas nesse contexto, uma vez que possibilita qualidade de vida e concretização dos direitos ao trabalho, educação, saúde e outros (NASCIMENTO, 2017; ROBERTSON, 2009).

Nascimento (2017) salienta que as políticas de acessibilidade em organizações empresariais ora são inexistentes, ora aplicadas de modo invertido, sendo na maioria das vezes apenas na perspectiva física, desprestigiando os demais aspectos⁶. A autora explica que essa aplicação é considerada contrária pelo fato de grande parte das PCD necessitam se adequar aos seus postos de trabalho ao invés de ocorrer adaptação das empresas no que diz respeito a todo o ambiente laboral.

⁶ O direito a acessibilidade é comumente encarado apenas na perspectiva de barreiras físicas, como no sentido estrutural ou arquitetônico. Nesse contexto, foca-se apenas nas deficiências físicas, enquanto que pessoas com deficiência sensorial e intelectual, incluindo pessoas no espectro autista, continuam com seus direitos negligenciados (NASCIMENTO, 2017).

Talarico, Pereira e Goyos (2019) apontam que de acordo com suas pesquisas, a realidade das demandas de indivíduos no espectro e suas famílias permeiam, dentre os principais resultados, no fato de que

A maioria das pessoas com TEA ainda frequenta instituições educacionais na idade adulta, residem com seus pais e nunca receberam qualquer preparo para inserção no mercado de trabalho ou para moradia fora do âmbito familiar (TALARICO; PEREIRA; GOYOS, 2017, p. 15).

Por outro lado, ao analisar a inserção de pessoas no espectro autista ao mercado de trabalho, Talarico, Pereira e Goyos (2019) expõem que cerca de 87% das pessoas com TEA de alto grau de funcionamento e que receberam suporte para tal inserção conseguiram emprego. Dessa forma, torna-se nítida, conforme os autores, a importância do acompanhamento em todas as fases da vida de uma pessoa no espectro, pois o desenvolvimento proporciona novas habilidades e repertórios que auxiliam e possibilitam a inserção destes no ambiente laboral. Para tal efetivação, é imprescindível o apoio à família e seu suporte ao indivíduo com TEA, ações que garantam a inclusão, além de políticas de acessibilidade nas organizações que considerem as diferentes perspectivas da deficiência, perpassando pela necessária adoção da sistemática de desenho universal, sendo definido por uma concepção de produtos, ambientes e serviços usados por diferentes indivíduos, levando em consideração a pluralidade do ser humano e não um ideal ou padrão específico (NASCIMENTO, 2017).

Vale ressaltar que a construção de uma sociedade inclusiva é processual e coletiva por meio dos próprios cidadãos, organizações, governos e comunidades em prol da convivência, valorização e reconhecimento, sendo, portanto, uma responsabilidade social compartilhada. As empresas, participantes deste processo, possuem atribuições específicas que vão além do dever moral, filantrópico, ou legal, mas uma estratégia de gestão que visa combater o preconceito e discriminação, promovendo inclusão e diversidade (BAHIA; SCHOMMER, 2010).

No que se refere a proteção ao mercado de trabalho das minorias, em especial as pessoas no espectro autista, Nascimento (2017) salienta a importância daqueles que geram os empregos, contratam e movimentam a economia. É sabido que existe obrigatoriedade legal tanto para instituições públicas, quanto para privadas, mas, segundo pesquisas, a autora alerta que a realidade é repleta de ausência de oportunidades, sobretudo aos indivíduos com TEA.

Nesse mesmo sentido, Fialho, Melo, Nunes e Gai (2017) alertam que a lei de cotas não é suficiente para que a sociedade quebre paradigmas diante do preconceito e desinformação com relação a deficiência. Embora haja leis que protejam e incentivem a inclusão no mercado laboral, existem dificuldades diárias que estabelecem barreiras, fazendo com que “políticas de incentivo se tornem ineficazes e que a inclusão social se torne apenas uma inclusão numérica, ou seja, a empresa emprega o colaborador com deficiência focando no cumprimento da lei” (FIALHO; MELO; NUNES; GAI, 2017, p. 44). É necessário, portanto, estímulo ao Estado e sociedade no que tange a conscientização. Uma atitude positiva dos empreendedores se traduzindo na aplicação de função social da empresa no contexto trabalhista (NASCIMENTO, 2017).

Desta forma, a inclusão unicamente quantitativa que visa apenas números com o objetivo de cumprimento legal é inútil, uma vez que não há vantagem para a empresa, tampouco para a PCD, pois possui cunho estritamente legislativo e, por vezes, deixa em defasagem o papel de inserção e desenvolvimento humano, conforme aponta Fialho, Melo, Nunes e Gai (2017). Por outro lado, a inclusão qualitativa volta-se para o desenvolvimento do ser humano, considerando a deficiência apenas como uma característica do indivíduo, não uma qualidade ou defeito profissional. Vale ressaltar que

Incluir as pessoas no mercado de trabalho é um processo de aprendizado, visto que o profissional da gestão de pessoas tem papel importante na inserção do PCD e a organização terá que se adaptar de acordo com as necessidades do mesmo, incentivando constantemente o seu desenvolvimento pessoal e profissional (FIALHO; MELO; NUNES; GAI, 2017, p. 44).

Nesse sentido, as autoras concluem que ao engajar PCD, em especial pessoas com TEA, é necessário que a empresa direcione esforços de constante aprendizagem, desenvolvimento, melhorias estruturais e relacionais, além de capacitações dos gestores e colaboradores da organização. A contratação destes faz com que, além de efetivar a verdadeira e contínua inclusão voltada ao desenvolvimento de PCD, a organização atrai e retém novos talentos e assegura credibilidade social relacionando-se à Responsabilidade Social Corporativa (RSC).

A RSC refere-se às ações organizacionais que visam responsabilidades econômicas e financeiras com relação ao alcance de resultados de modo positivo; responsabilidades legais, estando em conformidade nos níveis municipal, estadual e federal com relação às suas obrigações perante a lei; responsabilidades éticas,

visando agir corretamente tanto no que tange sua manutenção e continuidade, quanto perante as partes interessadas ou *stakeholders*⁷; e responsabilidades discricionárias, consideradas ações voluntárias e societárias vinculadas à estratégia corporativa, de modo a se engajar em causas sociais não obrigatórias por lei (BRAVIM, 2017). A RSC, portanto, está relacionada a ações contínuas que contribuem para a melhoria na qualidade de vida da sociedade (JACOBSEN; OLIVO; CARDOSO; SANTOS, 2015).

Bravim (2017) explica que a RSC como estratégia corporativa contínua resulta em benefícios não apenas ao desempenho financeiro da organização, mas na capacidade de recrutar e manter, melhora no clima e cultura organizacional, boa reputação corporativa e imagem social, refletindo direta e indiretamente nas relações com clientes, fornecedores e concorrentes de forma positiva. A responsabilidade social é, portanto, como um compromisso da organização para com a sociedade expresso através das atitudes que afetam positivamente a sociedade ou comunidades, agindo coerentemente e continuamente. O reforço de sua imagem no mercado é resultado de suas ações, podendo gerar maior visibilidade de seus ideais, produtos e serviços (CARVALHO; FREITAS; MAIELLARO, 2021).

Além do exposto, os benefícios da RSC como estratégia de gestão abrangem também os próprios funcionários da organização tanto na questão financeira, quanto no que diz respeito a satisfação laboral, comprometimento organizacional, o envolvimento e identificação com o trabalho e o orgulho de desenvolver atividades propostas nesse contexto, proporcionando maior produtividade e diferenciação no mercado (BRAVIM, 2017). O autor explica que o investimento em aspectos intangíveis relacionados a responsabilidade social é fonte de vantagem para as organizações, pois além de contribuir para com a sociedade, gera retorno de diferentes âmbitos, inclusive financeiro. Dessa forma, é possível compreender que a inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho não é uma questão relevante unicamente para estes, mas para a sociedade como um todo. Nascimento (2017) adentra nesse ponto ao expor que

A prática de ações inclusivas, seja na adaptação do ambiente de trabalho, seja na capacitação dos trabalhadores com autismo, ou até mesmo na conscientização do próprio corpo de empregados com vistas ao combate da

⁷ Os *stakeholders* de uma organização são indivíduos, grupos ou outras organizações que possuem interesse nas ações de uma empresa, influenciando-a direta ou indiretamente (LYRA; GOMES; JACOVINE, 2009).

discriminação são atitudes positivas que traduzem o verdadeiro significado da função social da empresa (NASCIMENTO, 2017, p. 81).

Devendo, portanto, possuir atuação ética e responsável com relação aos impactos sociais das atividades desempenhadas em uma perspectiva inclusiva de modo a rebater a discriminação no que tange PCD (NASCIMENTO, 2017). Assim, o investimento estratégico de contratação e formação de pessoas com TEA promove diferenciação no mercado, parcerias empresariais e ganho de produtividade conforme efetiva inclusão, considerando que a inserção de pessoas no espectro nesse contexto deve ser efetivada com adaptação tanto do meio, quanto do funcionamento empresarial e de cultura organizacional (CARVALHO; FREITAS; MAIELLARO, 2021; BRAVIM, 2017).

Dentre os fatores contributivos para tal contratação e retenção de indivíduos com TEA, vale considerar a constatação em diversos estudos sobre as potencialidades demonstradas por pessoas no espectro tendo em vista a adequação necessária e a particularidade de cada indivíduo (SILVA, 2020). É sabido que existem limitações no que tange a socialização, comunicação e interação social, mas conforme desenvolvimento, acompanhamento e preparação, é possível a aprendizagem de novas habilidades sociais.

Leopoldino e Coelho (2017) apontam que lidar bem com rotinas, cumprir regras, exercer pontualidade, demonstrar maior resistência ao exercício de atividades em foco sem pressa para pausas, memorizar com excelência detalhes e informações, sobretudo se for assunto de interesse pessoal, ter preferência por ambientes organizados e pouca disposição para extensão de conversas paralelas, além da disposição ao aprofundamento em habilidades e conhecimentos nas áreas de interesse especial estão, conforme vasto estudo, entre as características mais frequentes em pessoas com TEA no ambiente de trabalho.

Isso quer dizer que, ao adentrar-se no contexto laboral, a pessoa no espectro possui maior probabilidade de facilidade em lidar com processos padronizados e rotineiros, além da maior propensão ao cumprimento de regras como horários, metas, e atividades propostas. A busca pela ordem faz com que haja maior propensão ao ambiente organizado e limpo, além de executar com rigor os processos de trabalho, sobretudo quando evidenciado conhecimento específico sobre área de atuação (LEOPOLDINO; COELHO, 2017). Bravim (2017) complementa tal informação salientando que, inseridos na organização, os

indivíduos com TEA devem ser respeitados e subsidiados, além de serem valorizados seus pontos fortes, como a possibilidade de maior honestidade, confiabilidade, baixo absenteísmo, atenção aos detalhes, execução de tarefas repetitivas e alto grau de concentração.

Leopoldino e Coelho (2017) esclarecem que essa inclusão produz benefícios tanto para os indivíduos inseridos no contexto laboral no que tange o ganho de autonomia, qualidade de vida, independência financeira e desenvolvimento cognitivo e comportamental, quanto para as famílias que testemunham as dificuldades de acesso, igualdade, preconceito e discriminação diariamente, além de constantemente estarem em sobrecarga de estresse emocional e financeiro. Além disso, outro ator social beneficiado é o governo, pois conforme acontece a inserção trabalhista de pessoas com TEA, os custos de assistência e reabilitação reduzem, além de amenizar a perda de produtividade proveniente da exclusão de potenciais trabalhadores e colaboradores para o desenvolvimento da economia (BRAVIM, 2017).

As evidências acerca da importância da inclusão e os diferentes âmbitos beneficiados é nítida. Segundo Leopoldino e Coelho (2017, p. 151), acredita-se que “o processo de inclusão de autistas apresentaria menos discontinuidades e mais eficiência com o aumento da participação dos envolvidos no processo, o que compreende também atores do universo empresarial”. É necessária, portanto, a promoção e adequação das empresas e suas políticas, cultura organizacional, bem como no contexto relacional e de estrutura física como já abordado anteriormente. Nesse sentido, o seguinte tópico abordará as possíveis ações que promovem a inclusão de pessoas com TEA no contexto laboral de forma operacional e contínua.

4.2 Ações de inclusão

A falta de compreensão dos funcionários e empregadores com relação às especificidades do transtorno do espectro autista e a falta de apropriação do meio no que tange o ajuste no ambiente de trabalho são duas barreiras predominantes para a inclusão de pessoas no espectro a esse contexto (SILVA, 2020). De acordo com Nascimento (2017), o desconhecimento da sociedade sobre como realmente se caracteriza o transtorno e as individualidades de cada um faz com que a figura

construída no imaginário social, e equivocada, seja de um ser improdutivo, dependente, alienado e inoperante, o que não pode ser tomado como verdade.

Para que se pense na efetividade da inclusão, é importante considerar as particularidades de cada indivíduo como únicas e singulares, visto que existem variadas características entre os critérios diagnósticos e que cada um possui potencialidades profissionais diferentes, assim como determinadas necessidades específicas, sendo este processo de adequação extremamente importante para a construção de suporte material e psicossocial à inclusão (SILVA, 2020).

A saúde do trabalhador no contexto laboral está para além do direito existencial, fazendo parte da dignidade humana e estando diretamente ligada ao próprio direito à vida (CALVO, 2014). O inciso VIII do artigo 200 da Constituição (BRASIL, 1988) considera o trabalho como parte do meio ambiente a ser protegido por colaboração de serviços de saúde, o que implica o reconhecimento como direito fundamental do trabalhador. Isso porque é neste local que o trabalhador dispensa grande parte do seu dia, necessitando, portanto, de um ambiente que tenha em vista a proteção e garantia do bem-estar e integridade física (NASCIMENTO, 2017).

Leopoldino (2015) mostra em suas pesquisas que é possível aumentar o desempenho profissional e qualidade de vida através de investimentos em treinamento e adequação ambiental, como por exemplo a adoção de estações de trabalho que facilitem o acesso e minimizem distrações visuais e ruídos, convergência de móveis e suportes, redução de luz e barulho em ambientes que comportem tais intervenções e a liberdade do uso de fones de ouvido como medida para tornar o ambiente mais amigável e empático à pessoa com TEA.

De forma complementar, o autor acima explica que a operacionalização da inclusão acontece diariamente no ambiente laboral. Ao desempenhar o ofício, é válido que “o trabalho e suas tarefas, os deveres, responsabilidades, expectativas e as normas sejam descritas claramente, minuciosamente e com antecedência, permitindo a adaptação” (LEOPOLDINO, 2015, p. 860), podendo ser descrito por supervisores ou colegas de trabalho tanto por notas, quanto por recursos visuais de modo a facilitar o entendimento. Silva (2020) sinaliza a importância deste processo ser nutrido em cooperação entre os empregadores e colaboradores da organização para tal concretização. Assim, considera-se importante que

Ao inserir um PCD dentro de um núcleo na organização, deve-se ter como pensamento que não será um problema, mas sim outra maneira de buscar

transformações, pois os profissionais terão que buscar novas melhorias de adaptações, as quais irão enriquecê-los em suas carreiras profissional e pessoal (FIALHO; MELO; NUNES; GAI, 2017, p. 48).

Afinal, conforme as autoras acima, a inclusão é um processo que exige constante modificações e adaptação do meio.

A partir da perspectiva organizacional, Bravim (2017) sugere estratégias que auxiliam pessoas com TEA a terem melhor aproveitamento como compreender a cultura da organização inserida, as expectativas desta para com o empregado, ajustes na jornada de trabalho e na estrutura física, treinamentos para desenvolvimento de habilidades sociais no que tange comunicação e interação, além de especializações que contribuam para a aprendizagem das tarefas exercidas e desenvolvimento constante através de novos conhecimentos teóricos e práticos.

Aos supervisores responsáveis, Bravim (2017) recomenda que suas contribuições à inserção de pessoas no espectro se relacionem à possibilidade de manutenção das escalas de trabalho de forma consistente, trabalhar com regras, metas e horários específicos, buscar a objetividade ao direcionar sua equipe, além de desenvolver habilidades de comunicação de modo a buscar fluidez e coerência nas orientações. O encorajamento de colegas e subordinados a desenvolverem-se e tomarem conhecimento sobre o espectro através de intervenções profissionais, palestras e informativos auxilia na influência de desmistificações, além de corroborarem para a extinção do preconceito, discriminação e menosprezo.

Além da adequação estrutural e social do ambiente de trabalho, a oferta de serviços de assistência social, médica e psicológica visando acompanhamento multiprofissional corrobora para o constante desenvolvimento do indivíduo com TEA, além de intervir de forma assertiva de acordo com as necessidades individuais de cada um (SILVA, 2020). De acordo com Leopoldino (2015), a área de recursos humanos da organização pode oferecer inclusive suporte adicional através de atividades e programas que permitam a discussão sobre sentimentos relacionados às limitações no trabalho, entre outras queixas, e o desenvolvimento de possíveis estratégias para auxiliar no processo. Além disso, o suporte vocacional é outra possibilidade de grande importância para a facilitação do processo de inclusão através de instrumentos e técnicas que visem auxiliar as pessoas com TEA em seus projetos de vida, aprimorar os conhecimentos sobre suas competências e

habilidades, lidar com as expectativas e com as novas possibilidades, sendo o apoio e participação da família fundamental nesse contexto (LEOPOLDINO, 2015).

Diante do exposto, é válido considerar que a falta de suporte para a devida inclusão de pessoas no espectro autista no contexto trabalhista evidencia a necessária aplicação de políticas específicas relativas a essa questão, uma vez que intervenções bem-sucedidas comprovam a ampliação das possibilidades de efetiva inclusão (LEOPOLDINO; COELHO, 2017). Embora a Lei Berenice Piana (BRASIL, 2012) seja um avanço no reconhecimento da importância do estímulo à inserção da pessoa com TEA no mercado de trabalho, não foram estabelecidos operacionalmente os recursos e estruturas de serviços para a implantação de políticas nesse sentido, limitando, segundo Leopoldino e Coelho (2017), a sua execução. Diante disso, os autores vislumbram quatro eixos de políticas públicas voltadas a essa inclusão de modo operacional: a) preparação para a atuação profissional; b) incentivo à contratação; c) fomento à produção científica; e d) aquisição de informações precisas sobre a questão.

O primeiro eixo, preparação para a atuação profissional, envolve o acesso à educação efetiva através do ensino técnico profissionalizante inclusivo e preparo vocacional individualizado, sendo de extrema importância o acompanhamento de orientação profissional, assistência social e psicológica no período pré-emprego com relação a busca e preparação, e pós-contratação no que tange a adaptação e especialização. Incentivos ao estágio também cernem este eixo, sendo de fundamental importância o desenvolvimento escolar adequado e inclusivo (LEOPOLDINO; COELHO, 2017), além do papel crucial da família no que tange o desenvolvimento da pessoa com TEA, pois segundo Gomes e Paiva (2017, p. 20), é nela que contém “sujeitos diretamente ligados ao seu convívio social que contribuem para resultados significativos do seu desenvolvimento ao longo da vida”.

O segundo eixo, incentivo à contratação, destaca-se conforme o que diz Leopoldino (2015), como a forma de tornar mais atraente a contratação de pessoas no espectro autista através do incentivo financeiro a estágios e contratação em empresas privadas, empregos em organizações públicas, programas de formação de menores, gestores e cooperativismo. Além disso, o autor sugere a

Criação de programas de formação de mentores, gestores e empregadores de autistas; implantação de programas de conscientização de empregadores e gestores; o incentivo ao empreendedorismo, voluntariado e

cooperativismo envolvendo autistas e suas famílias (LEOPOLDINO, 2015, p. 862).

Promovendo a contratação de pessoas com TEA mais atraente e consciente, sendo aumentada caso os indivíduos tenham acesso às estruturas de preparação profissional acima citadas.

Leopoldino e Coelho (2017) continuam explicando que o terceiro eixo estimula a produção científica, permitindo a exploração de questões referentes à inclusão das pessoas no espectro autista ao mercado de trabalho, avaliando suas efetividades e práticas empregadas, além de promover a criação de grupos de pesquisas, realização de eventos, publicação de artigos e extensão universitária.

O quarto eixo diz respeito a aquisição de informações precisas sobre o espectro autista e sua relação com o trabalho, promovendo decisões amparadas em políticas públicas. Serviços que informam sobre as especificidades do TEA e as particularidades de indivíduos no espectro à sociedade são de extrema importância, além das características mais comuns, sociais e econômicas, bem como a funcionalidade e qualidade de vida (LEOPOLDINO, 2015). Leopoldino e Coelho (2017) ressaltam ainda a importância do acompanhamento dos resultados de pesquisas, políticas e ações, considerando:

Algumas possibilidades a serem exploradas neste sentido compreendem a criação de cadastro nacional de autistas, o censo socioeconômico dos autistas, o censo de inclusão dos autistas no mercado de trabalho, além da ampla divulgação dos dados obtidos, aliada ao incentivo à sua pesquisa (LEOPOLDINO, COELHO, 2017, p. 145).

O ganho de conhecimento acerca do tema possibilita o planejamento de políticas de inclusão mais específicas e eficazes, tendo como base as necessidades e particularidades desta população. Leopoldino (2015) explica que a criação de cadastro nacional de pessoas com TEA proporciona aprimoramento na discriminação de prevalência do transtorno no país, disposição geográfica da população afetada e outras informações de grande importância para ações relacionadas ao tema. Nesse mesmo sentido, a realização do censo socioeconômico auxilia, entre outras possibilidades, na identificação de pessoas no espectro que estão em contexto de desemprego e aqueles que estão inseridos no mercado de trabalho, além de considerar taxas de empregabilidade e retenção de vagas de trabalho (LEOPOLDINO, 2015).

A eficácia e amplitude das medidas de inclusão de pessoas com TEA no contexto laboral permanece como objetivo de constante pesquisa, estando em aberto para novas possibilidades, intervenções e ações que contribuem para o tema, uma vez que a pretensão é disseminar conhecimento, informações e estimular o aprofundamento nas políticas e práticas inclusivas no contexto trabalhista.

Conforme o abordado, é importante considerar que tais políticas de inclusão só são efetivadas se operacionalizadas, de modo a não protelar o trabalho ou gerar discontinuidades. Leopoldino e Coelho (2017) sinalizam que o estudo do desenvolvimento de ambientes laborais amigáveis aos autistas estão em constante fomento e desenvolvimento, bem como a avaliação dos impactos positivos nos ajustes ambientais e na satisfação dos indivíduos com TEA.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão de pessoas no espectro ao contexto laboral não se configura como uma filantropia, mas como o cumprimento da postura legal e ética frente a sociedade, possibilitando que pessoas menosprezadas e segregadas ocupem espaços de direito fundamental. O trabalho possibilita à pessoa com TEA benefícios para além da geração de renda, envolvendo a criação de identidade, independência, desenvolvimento de novas habilidades e repertórios, além de capacitação e especialização dentro do contexto laboral (NASCIMENTO, 2017). Nesse sentido, é possível compreender que o trabalho é um direito essencial da sociedade como um todo, devendo ser considerada a singularidade do sujeito e sua liberdade.

Tendo isso em vista, é importante considerar que a conquista da melhora de qualidade de vida e obtenção de recursos financeiros proporciona maior conforto e menor dependência aos indivíduos no espectro e suas famílias, sendo desenvolvidas habilidades que auxiliam na socialização e execução de tarefas. No contexto de trabalho, é válido ressaltar que essas pessoas apresentam potencialidades que podem contribuir às organizações de diferentes segmentos, ressaltando a devida adequação do ambiente laboral e a promoção de extinção do preconceito e discriminação através do conhecimento sobre as características do transtorno, aprofundamento sobre o tema e compreensão da individualidade de cada um, reconhecendo a deficiência apenas como mais uma característica do ser humano, não uma qualidade ou defeito profissional (LEOPOLDINO, 2015).

O escopo do presente trabalho em descrever as possibilidades de promoção do processo inclusivo de indivíduos no espectro autista ao mercado de trabalho de modo a proporcionar saúde, bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho foi alcançado por meio da discriminação de ações inclusivas e sua importância tanto para as pessoas com TEA, quanto para as organizações, além da explicação sobre a importância do acompanhamento multiprofissional, familiar e educacional desde o ensino básico, de modo a estimular o desenvolvimento de novas habilidades. As explanações feitas ao longo da pesquisa possuem como base os direitos humanos e os direitos específicos de pessoas com deficiência e pessoas no espectro autista, sendo garantidas por lei a liberdade e igualdade, tendo direito a igual proteção desta, bem como contra qualquer discriminação ou incitamento ao que está instituído na Declaração (ONU, 1948).

A busca pela compreensão das características do transtorno e as potencialidades de indivíduos no espectro norteou esta pesquisa, de modo a desconstruir o imaginário social equivocado, que considera as pessoas com TEA como improdutivas, dependentes, alienadas e inoperantes. A reflexão emerge de um contexto exclusivo, preconceituoso e complexo, envolvendo atores sociais como empregadores, colegas de trabalho, família, governo e a sociedade como um todo. Desse modo, buscou-se operacionalizar as possibilidades de ações inclusivas, fatores contributivos para a contratação e retenção de pessoas com TEA no contexto laboral.

A temática possui vasta importância no que tange a desmistificação do assunto e promoção de ações inclusivas a PCD, em especial pessoas no espectro autista. Além disso, contribui para a mitigação de problemas sociais com relação a discriminação e falta de acesso digno de pessoas no espectro ao ensino aprendizagem, trabalho e acompanhamento multiprofissional que auxilia no desenvolvimento. Nota-se também a promoção de práticas positivas relacionadas a inserção e colaboração à comunidade, como o benefício às organizações no que tange a exposição das ações que geram rentabilidade, compromisso para com a sociedade expresso através das atitudes que afetam positivamente e inclusive ao clima e cultura organizacional da empresa através da RSC, ainda que não se tenha esgotado a abordagem sobre o tema.

Como limitação desta pesquisa, destaca-se o número reduzido de obras que contribuam para este campo de estudo, bem como pesquisas exploratórias e materiais que abordam o tema diretamente. Nesse sentido, pesquisas futuras sobre a inserção de pessoas com TEA no contexto laboral em diferentes enfoques metodológicos como estudos de caso, pesquisas exploratórias, sistemáticas, de ação e outras são de grande importância para maior investigação sobre o assunto, considerando este problema social que continua vigente e urgente, abrangendo diferentes segmentos como a família, educação, profissionalização, contratação e retenção, entre outras possibilidades.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, S. A.; SANTOS, B. V.; CAMPOS, P. H. F. **As representações sociais das práticas de exclusão e o processo de inclusão de alunos com transtorno do espectro autista.** [s.l.], [s.n.], 2018. Disponível em: https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/ceduce/2018/TRABALHO_EV111_MD1_SA10_ID1569_03062018125352.pdf. Acesso em: 22 set. 2021.
- ARANHA, Maria Salete Fábio. **Trabalho e Emprego:** Instrumento de construção da Identidade pessoal e social (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; v. 9). São Paulo: SORRI-BRASIL e Brasília: CORDE, 2003. 36 p. Disponível em: <https://iparadigma.org.br/wp-content/uploads/Ed-inclusiva-122.pdf>. Acesso em: 28 set. 2021.
- ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA (APA). **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais 5ª edição – DSM-5.** Porto Alegre: Artes Médicas, 2014.
- BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. **Revista O&S**, Salvador, 2010, v. 17, n. 54, p. 439-461, jul./set. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/whQCjDQ6fRHk6Zxwd9ymhjz/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 28 set. 2021.
- BRASIL, Decreto nº. 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF, ago 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 11 out. 2021.
- BRASIL, Lei nº. 10.046, de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF, jan 2002. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2002/lei-10406-10-janeiro-2002-432893-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 11 out. 2021.
- BRASIL, Lei nº 12.764, de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF, dez 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 16 set. 2021
- BRASIL, Lei nº 8.213 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 13 out. 2021.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 16 set. 2021.

BRASIL. Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que 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 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 12 out. 2021.

BRASIL. Lei nº. 13.146, de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF, jul 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 17 set. 2021

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Especializada e Temática. **Linha de cuidado para a atenção às pessoas com transtornos do espectro do autismo e suas famílias na Rede de Atenção Psicossocial do Sistema Único de Saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2015. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/linha_cuidado_atencao_pessoas_transtorno.pdf. Acesso em: 15 set. 2021

BRASIL. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília: MEC/SEESP, 2008. Disponível em: https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/09/014_UNIVERSIT%C3%81RIOS_AUTISTAS_CONSIDERA%C3%87%C3%95ES_SOBRE.pdf. Acesso em: 24 set. 2021.

BRAVIM, Rafael Teixeira. **Contratação e retenção de profissionais com tea: fatores contributivos e restritivos de sua incorporação às ações estratégicas de responsabilidade social corporativa**. 2017. 62 f. Orientadora: Marcia d'Angelo. Dissertação (Pós-Graduação) – FUCEPE, Vitória, 2017. Disponível em: http://legado.fucepe.br/_public/producao_cientifica/8/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Rafael%20Teixeira.pdf. Acesso em: 10 set. 2021.

CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas**. São Paulo: LTR, 2014, 160 p.

CARVALHO, Bárbara; FREITAS, Gabrielle; MAIELLARO, Valéria. Responsabilidade social corporativa: a inclusão dos portadores de deficiência nas organizações. In: IV SIMPÓSIO SUL-MATO-GROSSENSE DE ADMINISTRAÇÃO, n. 5, 2021. **Anais eletrônicos**, Paranaíba: UFMS, 2021. P. 563-574. Disponível em: <https://desafioonline.ufms.br/index.php/SIMSAD/article/view/13390/9253>. Acesso em: 26 out. 2021.

CODO, Wanderley. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: TAMAYO, Alvaro; BORGES-ANDRADE, Jayro; CODO, Wanderley. **Trabalho, Culturas e Organizações**. São Paulo: Cooperativa de autores associados, 1996. P. 36 – 55.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007). **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Vitória: Ministério Público do Trabalho, Projeto PCD Legal, 2014. Disponível em: http://www.pcdlegal.com.br/convencaoonu/wp-content/themes/convencaoonu/downloads/ONU_Cartilha.pdf. Acesso em: 11 out. 2021.

COSTA, Daniel da Silva; SCHMIDT, Carlo. Plano Educacional Individualizado para Estudantes com Autismo: revisão conceitual. 2019, **Revista Caderno de Educação**, nº 61, jan/jun. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/caduc/about>. Acesso em: 24 set. 2021.

COUTINHO, João Victor Soares Coriolano; BOSSO, Rosa Maria do Vale. AUTISMO E GENÉTICA: UMA REVISÃO DE LITERATURA. **Revista Científica do ITPAC**, 2015, Araguaína, v.8, n.1, Pub.4, jan 2015. Disponível em: <https://assets.unitpac.com.br/arquivos/coppex/revista%20volume%208/artigo4-1.pdf>. Acesso em: 15 set. 2021

DINIZ, Debora. **O que é deficiência**. 1º ed. São Paulo: Brasiliense, 2007. 89 p. Disponível em: <https://pedagogiafadba.files.wordpress.com/2013/03/texto-1-o-que-c3a9-deficic3aancia.pdf>. Acesso em: 17 set. 2021

DUTRA, Gabriella Sabatini Oliveira. **Capacitismo e a experiência da mulher com deficiência**: uma reflexão sobre o Direito e a produção de saber. 2020. 170 p. Orientador: Giordano Roberto. Dissertação (Pós-Graduação) – UFMG, Belo Horizonte, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/33420/1/DUTRA%2c%20Gabriella%20Sabatini%20Oliveira.%20disserta%c3%a7%c3%a3o%20-%20com%20ata%20de%20aprova%c3%a7%c3%a3o.pdf>. Acesso em: 12 out. 2021.

FERRARI, Marian A. L. Dias; SEKKEL Marie Claire. Educação Inclusiva no Ensino Superior: Um Novo Desafio. **Psicologia, Ciência e Profissão** – Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007, v. 27, nº 4, p. 636 – 647, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/bv8ZgTdG4C7VMNZXzrDXdcz/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 24 set. 2021.

FIALHO, Camila Borges; MELO, Ariane Neres de; NUNES, Andrieli de Fátima Paz; GAI, Maria Julia Pegoraro. Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal? **Revista de Carreiras e Pessoas – RECAPE**, São Luíz Gonzaga, 2017, v. 7, n. 3, p. 43-63, 2017. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/32725/24295>. Acesso em: 24 out. 2021.

FILIPPE, Teresa Maria Gallo. **As especificidades da orientação profissional em clientes com perturbações do espectro do autismo/síndrome de Asperger**. 2013. 195 p. Orientadora: Sara Bahia. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2013. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/10446/1/ulfpie046357_tm.pdf. Acesso em: 20 set. 2021.

GARANITO, Marlene Pereira; ROTHSCILD, Cynthia; CAMLOFSKI, Fernanda Glauca L.; CABRA, Edi. Valproato de sódio: efeitos colaterais em crianças. **Revista Paulista de Pediatria**. São Paulo, 2009, v. 27, n. 4, p. 456-460, 2009. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rpp/a/sLwGwsPj7qHM5FcwF3zdyTQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 16 set. 2021.

GAUDENZI, Paula; ORTEGA, Francisco. Problematizando o conceito de deficiência a partir das noções de autonomia e normalidade. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, 2016, p. 3061-3070, 2016. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/csc/a/HFz9VsDjHFTLsyCzNQThK9y/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 10 out. 2021.

GOLFETTO, Vando. **A inclusão de pessoas com transtorno de espectro autista (tea) no desenvolvimento das habilidades sociais**. V Congreso Virtual Internacional Desarrollo Económico, Social y Empresarial en Iberoamérica, jun. 2020. Disponível em: <https://www.eumed.net/actas/20/desarrollo-empresarial/16-a-incluso-de-pessoas-com-transtorno-de-espectro-autista.pdf>. Acesso em: 15 set. 2021

GOMES, Deivisson Catete; PAIVA, Ariane Rego de. A inclusão social de pessoas com transtorno do espectro autista após a aprovação da lei 12.764/2012: Um Estudo sobre o Trabalho da Associação Casa de Brincar de Barra do Piraí – RJ. **Rev. Episteme Transversalis**, Volta Redonda, 2017, v. 7, n. 2, p. 14-34, jul./dez. 2017. Disponível em:

<http://revista.ugb.edu.br/ojs302/index.php/episteme/article/view/630/579>. Acesso em: 17 set. 2021

JACOBSEN, Alessandra de Linhares; OLIVO, Luís Carlos Cancellier de; CARDOSO, Nilton Orany Bonatte; SANTOS, Ricardo Uliano dos. Desafios da inclusão de pessoas com deficiência: um projeto de responsabilidade social da universidade federal de santa catarina. **Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL**, Santa Catarina, 2015, v. 8, n. 3, p. 93-113, 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3193/319342694005.pdf>. Acesso em: 24 out. 2021.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, 2015, [S. l.], v. 9, n.22, p. 853-868, 2015. Disponível em: <https://gestaoesociedade.org/gestaoesociedade/article/view/2033/1112>. Acesso em: 20 set. 2021.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, 2017, v. 17, n. 48, p. 141-156, Set./Dez. 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Coelho-10/publication/324621712_O_PROCESSO_DE_INCLUSAO_DE_AUTISTAS_NO_MERCADO_DE_TRABALHO/links/5b22bc96aca272277fae2ffe/O-PROCESSO-DE-INCLUSAO-DE-AUTISTAS-NO-MERCADO-DE-TRABALHO.pdf. Acesso em: 20 set. 2021.

LYRA, Mariana Galvão; GOMES, Ricardo Corrêa; JACOVINE, Laércio Antônio Gonçalves. O Papel dos *Stakeholders* na Sustentabilidade da Empresa: Contribuições para Construção de um Modelo de Análise. **RAC**, Curitiba, 2009, v. 13, n. 3, p. 39-52, 2009. Disponível em: [https://www.scielo.br/j/rac/a/Jr3r7FjzTFj9H7dH7Y53mNR/?format=pdf&lang=pt#:~:text=Stakeholder%20inclui%20aqueles%20indiv%C3%ADduos%2C%20grupos,Tapscott%20%26%20Ticoll%2C%202005\).](https://www.scielo.br/j/rac/a/Jr3r7FjzTFj9H7dH7Y53mNR/?format=pdf&lang=pt#:~:text=Stakeholder%20inclui%20aqueles%20indiv%C3%ADduos%2C%20grupos,Tapscott%20%26%20Ticoll%2C%202005).) Acesso em: 27 out. 2021.

MARTINS, Rosiane Dutra; CERUTTI, Priscila Sardi; VAZ, Elem Duarte; GALLON, Shalimar. Sentidos do trabalho na percepção de pessoas que exercem trabalho comum. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Rio Grande do Sul, 2018, v. 21, n. 1, p.1-15, 2018. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v21n1/a01v21n1.pdf>. Acesso em: 25 set. 2021.

MORAL, Adriana; SHIMABUKURO, Estela Hosoe; ZINK, Adriana Gledys; MOLINA, Eder Cassola. **Entendendo o autismo**. 3º edital SANTANDER/USP/FUSP de Direitos Fundamentais e Políticas Públicas, 2017. Disponível em: <https://www.iag.usp.br/~eder/autismo/Cartilha-Autismo-final.pdf>. Acesso em: 13 set. 2021.

MOTA, Ana Carolina Wolff; VIEIRA, Mauro Luis; NUREMBERG, Adriano Henrique. Programas de intervenções comportamentais e de desenvolvimento intensivas precoces para crianças com TEA: uma revisão de literatura. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, 2020, v. 33, p. 1-27, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/41167/html>. Acesso em: 16 set. 2021

NAMBU, Tais Suemi. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos**. 10º ed. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003. 56 p.

NASCIMENTO, Manuella Franchesca Oliveira da Costa. **Autismo, mercado de trabalho e o papel do empregador: a necessária inclusão da pessoa com espectro autista**. 2017, 99 p. Orientadora: Adriana Wyzykowski. Dissertação (Monografia) – Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2017. Disponível em: <http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Manuella%20Franchesca%20Oliveira%20da%20Costa%20Nascimento.pdf>. Acesso em: 13 out. 2021.

OLIVEIRA, Ana Caroline. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2013. 53 p. Orientadora: Nanci Souza. Dissertação (Monografia) – Faculdade Frutal-FAF, Minas Gerais, 2013. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/GlauciaAS/tcc-completo-e-revisado-protocolar>. Acesso em: 25 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 14 set. 2021.

ROBERTSON, S. M. Neurodiversidade, qualidade de vida e adultos autistas: mudando a pesquisa e o enfoque profissional para os desafios da vida real.

Disability Studies Quarterly, v. 30, n. 1, 2009. Disponível em: <https://dsq-sds.org/article/view/1069/1234>. Acesso em: 12 out. 2021.

ROCHA, B. R.; SOUZA, V. L. M. R.; SANTOS, A. P. R.; TEODORO, D. C.; FABIANO, M. A. Universitários Autistas: considerações sobre a inclusão de pessoas com TEA nas IES e sobre a figura do docente nesse processo. **Revista Educação em Foco**. São Paulo, 2018, ed. 9, p. 140 – 153, 2018. Disponível em: https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/09/014_UNIVERSIT%C3%81RIOS_AUTISTAS_CONSIDERA%C3%87%C3%95ES_SOBRE.pdf. Acesso em: 24 set. 2021.

SANTOS, Regina Kelly dos; VIEIRA, Antônia Maira Emelly Cabral da Silva. Transtorno do espectro do autismo (tea): do reconhecimento à inclusão no âmbito educacional. **Revista Includere**, Mossoró, 2017, v. 3, n. 1, p. 219-232, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufersa.edu.br/index.php/includere/article/view/7413>. Acesso em: 11 out. 2021.

SILVA, Adriel Pereira da. **Um estudo sobre as melhores práticas para a inclusão de profissionais com transtorno do espectro autista -TEA no ambiente corporativo**. 2020. 57 p. Orientadora: Eva Sarmento. Dissertação (Pós-graduação) – UNISINOS, São Leopoldo, 2020. Disponível em: http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/9897/Adriel%20Pereira%20da%20Silva_.pdf?sequence=1. Acesso em: 10 out. 2021.

SKINNER, Burrhus Frederic. **Sobre o behaviorismo**. 10^o ed. São Paulo: Cultrix, 2006.

SOUZA, A. L. A. Os desafios enfrentados por crianças autistas e seus pais: um panorama da necessidade da inclusão escolar. In: JUSTUS, M. B. **Políticas Públicas na Educação Brasileira: Caminhos para a Inclusão 2**. Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. p. 14 – 41. Disponível em: <https://www.atenaeditora.com.br/wp-content/uploads/2019/10/E-BOOK-Politicas-Publicas-na-Educacao-Brasileira-Caminhos-para-a-Inclusao-2-.pdf>. Acesso em: 22 set. 2021.

TALARICO, Mariana Valente Teixeira da Silva; PEREIRA, Amanda Cristina dos Santos; GOYOS, Antonio Celso de Noronha. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial**, São Paulo, 2019, v. 32, p. 1-19, 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3131/313158902120/313158902120.pdf>. Acesso em: 16 set. 2021

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCINI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, 2007, v. 19, Edição Especial, p. 38-46, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07.pdf>. Acesso em: 17 set. 2021.

VALADÃO, Gabriela Tannús. **Planejamento Educacional Individualizado na Educação Especial**: propostas oficiais da Itália, França, Estados Unidos e Espanha. 2010. 125 f. Orientador: Enicéia Mendes. Dissertação (Mestrado) – UFSCar, São

Carlos, 2010. Disponível em:

<https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/3070/3397.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 24 set. 2021.