



Revista Educação Especial

ISSN: 1808-270X

ISSN: 1984-686X

revistaeducaçaoespecial.ufsm@gmail.com

Universidade Federal de Santa Maria

Brasil

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, vol. 32, 2019, -, pp. 1-19

Universidade Federal de Santa Maria

Brasil

DOI: <https://doi.org/10.5902/1984686X39795>

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=313158902120>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em [redalyc.org](https://www.redalyc.org)

redalyc.org
UAEM

Sistema de Informação Científica Redalyc

Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal

Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica

The inclusion in the labor market of adults with Autism Spectrum Disorder: a literature review

La inclusión en el mercado laboral de adultos con trastorno del espectro autista: una revisión de la literatura

Mariana Valente Teixeira da Silva Talarico

Doutoranda na Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, São Paulo, Brasil.

marivts@hotmail.com

ORCID – <https://orcid.org/0000-0002-3934-4260>

Amanda Cristina dos Santos Pereira

Doutoranda na Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, São Paulo, Brasil.

amanda.eesp@gmail.com

ORCID – <https://orcid.org/0000-0001-8126-1787>

Antonio Celso de Noronha Goyos

Professor doutor na Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, São Paulo, Brasil.

celsogoyos2@gmail.com

ORCID – <https://orcid.org/0000-0002-6150-1074>

Recebido em 30 de agosto de 2019

Aprovado em 26 de novembro de 2019

Publicado em 12 de dezembro de 2019

RESUMO

Há uma crescente representatividade das pessoas com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) por meio das mídias sociais e engajamento de familiares de crianças, jovens e de adultos com TEA nas discussões de políticas públicas que visem o acesso pleno aos direitos. Considerando que a inclusão de adultos com TEA no mercado de trabalho é um direito assegurado por lei e que a inclusão escolar deve auxiliar na preparação para o mercado de trabalho, a fim de oportunizar acesso à cidadania, este artigo objetivou verificar a produção acadêmica acerca da inclusão de adultos autistas no mercado de trabalho, buscando experiências desta inclusão. O procedimento de coleta de dados foi uma revisão de literatura nas bases de dados Scielo, Google Acadêmico e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, entre os anos 2010 e 2019. A análise dos dados consistiu na apresentação dos dados quantitativos e na análise qualitativa dos trabalhos encontrados, considerando o objetivo deste estudo. Foram encontrados treze artigos dentro da temática, contudo apenas três relatavam experiências de inclusão no mercado de trabalho de adultos com TEA. É possível constatar que há insuficiência de estudos na área. Todas as publicações evidenciam a necessidade de sensibilização dos empregadores, acesso a informação sobre as especificidades do TEA, conhecimento sobre os direitos da pessoa com TEA no ambiente de trabalho, criação de

política de inclusão da instituição empregadora, participação e apoio da família das pessoas com TEA nesse processo de inserção no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Autismo; Inclusão; Mercado de trabalho.

ABSTRACT

There is a growing representativeness of people with Autism Spectrum Disorder (ASD) through social media. In addition of the engagement of family members of ASD children, youth and adults in public policy discussions aimed at full access to civil rights. Considering that, the inclusion of adults with ASD in the labor market is a right guaranteed by law and, that school inclusion should assist in preparing for the labor market, in order to provide access to citizenship. This article aimed to verify the academic production about inclusion of autistic adults in the labor market, seeking experiences of this inclusion. The data collection procedure was a literature review in the databases Scielo, Google Scholar and Brazilian Digital Library of Theses and Dissertations, between 2010 and 2019. Data analysis consisted of the presentation of quantitative data and qualitative analysis of the academic articles found, considering the objective of this study. We found thirteen articles on the subject, but only three reported experiences of inclusion in the labor market of adults with ASD. It is possible to verify that there are no sufficient studies in the area. All publications highlight the need for employer awareness, access to information on the specificities of ASD, knowledge of the rights of people with ASD in the workplace, creation of company inclusion policy, and support from the family of people with ASD in this process of insertion in the labor market.

Keywords: Autism; Inclusion; Labor market.

RESUMEN

Hay una creciente representación de personas con trastorno del espectro autista (TEA) a través de las redes sociales y la participación de familiares de niños y adultos con TEA en las discusiones de políticas públicas dirigidas al pleno acceso a los derechos. Dado que la inclusión de adultos con TEA en el mercado laboral es un derecho legalmente garantizado y que la inclusión escolar debería ayudar a prepararse para el mercado laboral a fin de proporcionar acceso a la ciudadanía, este artículo tuvo como objetivo verificar la producción académica sobre la inclusión de adultos autistas en el mercado laboral, buscando experiencias para incluirlos en el mercado laboral. El procedimiento de recopilación de datos fue una revisión de la literatura en Scielo, Google Scholar y la Biblioteca Digital Brasileña de Tesis y Disertaciones de 2010 a 2019. El análisis de datos consistió en la presentación de datos cuantitativos y análisis de datos cualitativos. las obras encontrado teniendo en cuenta el propósito de este estudio. Encontramos trece artículos sobre el tema, pero solo tres informaron experiencias de inclusión en el mercado laboral de adultos con TEA. Se puede verificar que no hay suficientes estudios en el área. Todas las publicaciones destacan la necesidad de concienciación del empleador, acceso a información sobre las especificidades de los TEA, conocimiento de los derechos de las personas con TEA en el lugar de trabajo, creación de una política de inclusión de la empresa, participación familiar y apoyo de personas con discapacidad nèste proceso de inserción en el mercado laboral.

Palabras clave: Autismo; Inclusion; Mercado laboral.

Introdução

Transtorno do Espectro Autista: conceituação

O Transtorno do Espectro Autista é um transtorno do neurodesenvolvimento, caracterizado por padrão restrito e repetitivo de comportamentos, dificuldades de interação social e de comunicação (APA, 2014).

A gravidade do Transtorno do Espectro Autista (TEA) e sua crescente incidência na população tem gerado preocupações em famílias e profissionais das áreas da saúde e da educação. Os estudos a respeito do TEA são bastante recentes no Brasil, havendo uma discrepância entre profissionais sobre o que é o autismo, suas causas e alternativas de intervenção.

Em maio de 2013, a Associação Psiquiátrica Americana (APA) publicou a quinta edição do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5), que, dentre outras modificações, propõe mudanças nos critérios diagnósticos para o autismo. Além de estabelecer uma nova categoria, denominada Transtorno do Espectro Autista, o DSM-5 agrupou as três principais áreas propostas como características diagnósticas pelo DSM-IV-TR em apenas dois grupos: déficits sociais e de comunicação, e interesses fixados e comportamentos repetitivos (APA, 2014).

O termo mais recente, Transtorno do Espectro Autista, é usado frequentemente para se referir a crianças com diagnóstico de Autismo, Síndrome de Asperger, Transtorno Desintegrativo da Infância e Transtorno Global do Desenvolvimento sem Outra Especificação. Estes diagnósticos refletem diferentes graus de severidade em relação aos sintomas, ou seja, as características se manifestam através de uma grande diversidade de formas e são avaliadas de acordo com o prejuízo que causam à qualidade de vida dos sujeitos (SILVA; LAPLANE, 2014).

Dessa maneira, as pessoas com TEA são caracterizadas de acordo com os tipos de sintomas, a quantidade dos mesmos e a severidade com a qual eles se manifestam. Tal noção implica na alocação dos indivíduos com TEA em pontos de um *continuum* que vai dos graus mais severos (autismo de baixo funcionamento) aos menos severos (autismo de alto funcionamento) (ASSUMPÇÃO JR; PIMENTEL, 2000; APA, 2002).

Portanto, o termo Transtorno do Espectro Autista (TEA) caracteriza um conjunto muito heterogêneo de alterações comportamentais com início precoce, curso crônico e impacto variável em áreas múltiplas do desenvolvimento (APA, 2014). Estudos recentes

apontam para evidências sugestivas da importância dos fatores genéticos (ASSUMPÇÃO JR; PIMENTEL, 2000; ASSUMPÇÃO JUNIOR; KUCZYNSKI, 2007). As características dos sintomas e o perfil de desenvolvimento variam enormemente de uma pessoa para outra (BOSA; HOHER, 2009). Assim, considerando a diversidade do TEA, não há duas pessoas com exatamente as mesmas necessidades (GOLDSTEIN; BEHUNIAK, 2012 apud USRY, 2015).

Transtorno do Espectro Autista e Mercado de Trabalho

Embora não haja consenso a respeito da definição, conceituação e etiologia do transtorno, no Brasil, os indivíduos com TEA são reconhecidos como pessoas com deficiência, após aprovação da Lei 12.764, em 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo – (TEA) (BRASIL, 2012).

Nesse sentido, a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho deve ser discutida por meio da Lei de Cotas 8213/91, que prevê a contratação e inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho.

Os avanços nas terapias e no oferecimento de serviços de suporte, assim como recentes progressos na inclusão de autistas no ensino, tendem a gerar um aumento no número de autistas que buscam posições no mercado de trabalho. Essa inclusão laboral está associada, dentre outros benefícios, a uma melhor qualidade de vida (LEOPOLDINO, 2015). No entanto, o ingresso e manutenção no mundo do trabalho tornam-se desafiadores para as pessoas com diagnóstico de TEA. A partir de uma pesquisa qualitativa de revisão bibliográfica, Leopoldino (2015) destaca que pessoas com TEA relatam três grandes dificuldades, no que se refere à inclusão no mercado de trabalho: dificuldade em conseguir emprego, em manter-se nele e a obtenção de uma colocação compatível com a sua formação e expectativas.

Restrições inerentes ao quadro, como problemas com a socialização e a comunicação, os comportamentos repetitivos e atípicos, hipersensibilidade, assim como questões estruturais e comorbidades (como, por exemplo, déficit intelectual), dificultam a inclusão e permanência dos indivíduos com TEA no mercado de trabalho (LEOPOLDINO, 2015; LEOPOLDINO; COELHO, 2017; COSTA; NAKANDAKARE e PAULINO, 2018).

As restrições impostas pelo TEA se amplificam com as dificuldades no relacionamento com o ambiente laboral e os potenciais empregadores, sendo que os

principais obstáculos vivenciados pelas pessoas com autismo no mercado de trabalho referem-se aos seguintes fatores: gerenciamento dos processos de procura de emprego e de participação em processos seletivos; adaptação a novas rotinas e procedimentos para os empregos; domínio das demandas sociais e de comunicação do local de trabalho; convivência com demandas sensoriais do local de trabalho; organização e planejamento; lidar com atitudes negativas e estigmas associados ao TEA; enfrentamento de desafios à saúde mental, relacionados a dificuldades no ambiente de trabalho. A intensa carga de estresse, os problemas de relacionamento e de adaptação influenciam a saúde mental das pessoas com TEA, tornando-as mais suscetíveis a problemas como depressão, ansiedade e ataques de ira (LEOPOLDINO, 2015).

Portanto, o processo de inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho apresenta dificuldades e descontinuidades. As barreiras enfrentadas por essas pessoas advêm de dificuldades estruturais, dificuldades inerentes ao quadro e dificuldades culturais (LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

A dificuldade manifestada pelos autistas em se inserir no mercado de trabalho é indicador de uma realidade excludente. Os ambientes sem suporte ou adaptações, a postura de gestores e colegas, a ocorrência de discriminação e perseguições, e a falta de incentivos e políticas públicas podem ser fatores agravantes à adaptação ao trabalho, podendo tornar inviável a atuação de muitos autistas no mercado de trabalho (BRAVIM, 2017; LEOPOLDINO; COELHO, 2017)

Torna-se, portanto, imprescindível a construção de uma cultura inclusiva e de suporte adequado, que permitam que o potencial das pessoas com TEA possa se reverter efetivamente em trabalho e resultados. Nesse sentido, as políticas públicas podem estimular este processo (LEOPOLDINO, 2015).

A realidade brasileira apresenta peculiaridades derivadas do preconceito e desconhecimento a respeito do TEA (MINATEL; MATSUKURA, 2015), da estrutura precária existente e de limitações dos sistemas de educação (RODRIGUES; MOREIRA; LERNER, 2014; NEVES et al, 2014; LIMA; LAPLANE, 2016), saúde (SPÍNOLA, 2014; OLIVEIRA et al, 2017) e justiça (SILVEIRA, 2011; SPÍNOLA, 2014; SERRA, 2017). O baixo percentual de autistas com atividade profissional e a falta de suporte para sua inclusão justificam a necessidade de aplicação de políticas específicas. Com objetivo de apresentar políticas públicas voltadas para a inclusão de autistas no mercado de trabalho, Leopoldino e Coelho (2017) realizaram um ensaio teórico com revisão de literatura, cujas

evidências apontaram que intervenções bem-sucedidas podem ampliar muito as possibilidades de inclusão efetiva, sobretudo, através de políticas públicas direcionadas a este grupo.

Considerando-se as políticas adotadas e as necessidades das pessoas com autismo, podem ser vislumbrados quatro grandes eixos de políticas públicas relacionadas à inclusão no mercado de trabalho: 1- Preparação para a atuação profissional (envolve o acesso à educação efetiva); 2- Incentivo à contratação (compreende o incentivo financeiro a estágios e à contratação em organizações privadas, a abertura de vagas de estágio e emprego em organizações públicas, programas de formação de mentores, gestores e empregadores, programas de conscientização de empregadores e gestores/líderes e incentivo ao empreendedorismo, voluntariado e cooperativismo); 3- Fomento à produção científica (compreende a promoção da criação de grupos de pesquisas, o estímulo à realização de eventos, à pesquisa, publicação e extensão universitária); 4- Aquisição de informações precisas sobre a questão (permite informações para a tomada de decisão relativa às políticas públicas, além de oferecer informações sobre o autismo para a sociedade). Os quatro eixos temáticos envolvem a adoção de um conjunto de práticas que podem ser implantadas, capazes de estimular a atuação profissional de pessoas com TEA (LEOPOLDINO, 2015; LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

A inclusão de autistas no mercado de trabalho deve ser considerada como um processo de ações coordenadas, advindas de políticas públicas relativas ao tema. Esse processo deve envolver: preparação dos indivíduos; encaminhamento destes para o mercado de trabalho; adequações do ambiente laboral; acompanhamento de todo o processo desde a contratação até o desenvolvimento do indivíduo no ambiente de trabalho (LEOPOLDINO; COELHO, 2017).

Segundo a Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015), é dever do Estado, sociedade e família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos, dentre eles, o trabalho. Ainda de acordo com a LBI, pessoas com deficiência têm direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, de igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Ainda segundo esta lei, as pessoas jurídicas (pública, privada ou de qualquer natureza) são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

Mais especificamente, segundo a Seção III da lei:

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

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

- I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;
 - II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;
 - III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;
 - IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;
 - V - realização de avaliações periódicas;
 - VI - articulação intersetorial das políticas públicas;
 - VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.
- Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

(BRASIL, 2015, p. 10 e 11)

Portanto, a LBI é um marco na política pública que atende a vários aspectos da vida da pessoa com deficiência, sendo a inclusão no mercado de trabalho um direito a ser assegurado pela sociedade. O presente artigo objetivou verificar a produção científica acerca da inclusão de adultos com TEA no mercado de trabalho, buscando experiências de inclusão neste contexto.

Método

O artigo foi realizado por meio de uma revisão de literatura, que objetiva “organizar, integrar e avaliar estudos relevantes sobre determinado tema” (KOLLER; COUTO; HOHENDORFF, 2014, p. 41).

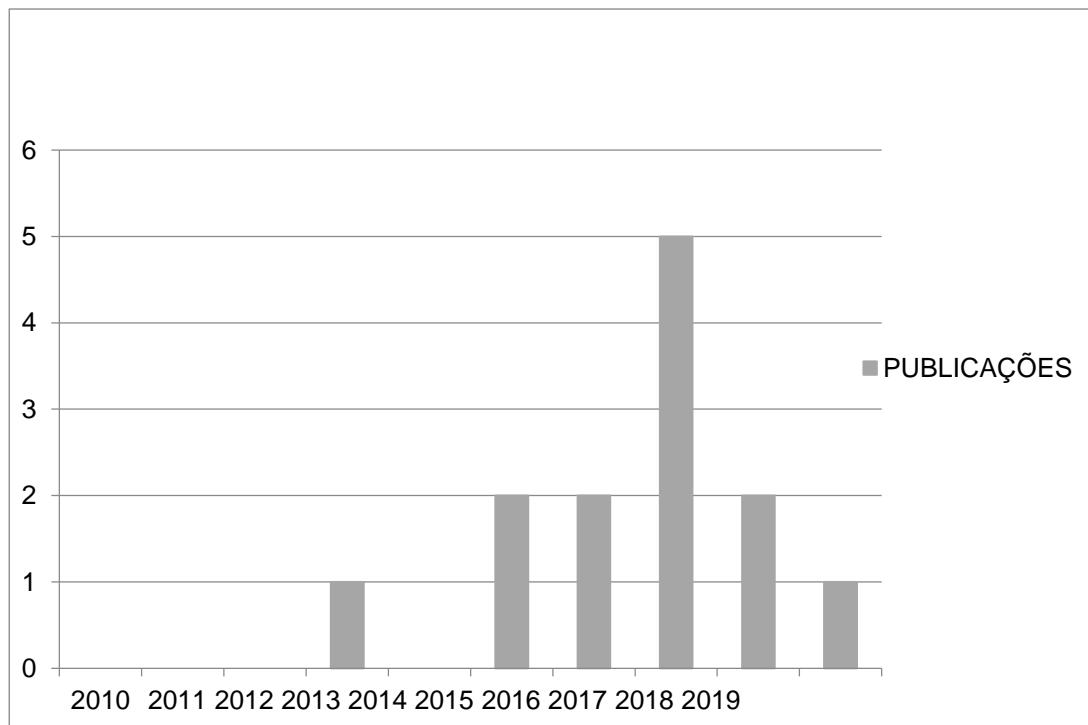
O recorte deste artigo consistiu na busca de publicações entre 2010 e 2019, realizada por duas pesquisadoras, nas seguintes bases de dados: Scielo, Google Acadêmico e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações. Foram utilizadas as palavras chaves: Transtorno do Espectro Autista, inclusão, mercado de trabalho, autismo. A partir de tais palavras-chave, foram encontradas treze publicações, cujos resumos foram lidos.

Os critérios para seleção dos artigos e trabalhos incluíram: a publicação ser em Língua Portuguesa; estudos realizados no Brasil; data de publicação entre 2010 e 2019, intervalo definido arbitrariamente, considerando a hipótese de impacto da publicação da LBI (BRASIL, 2015) nas produções da temática; e a metodologia ser um relato de experiência ou estudo de caso de inserção no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro Autista (TEA), considerando a possibilidade de estes dados incentivarem na elaboração ou melhorias de políticas públicas que atendam a esta demanda, e fomentarem contratações desse público por instituições públicas e privadas.

Resultados

Os resultados da pesquisa apontam que há pouca produção científica acerca da inserção de pessoas com Transtorno do Espectro do Autismo no mercado de trabalho no Brasil, como pode ser verificado no gráfico a seguir:

Gráfico 1 – Distribuição das produções científicas encontradas por ano



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2019.

A partir das palavras-chave (autismo, Transtorno do Espectro Autista, mercado de trabalho, inclusão), foram encontrados treze artigos no total, com uma concentração expressiva de publicações realizadas entre 2015 e 2019 (conforme exposto no gráfico acima), e com enfoques diversificados, dentre eles: revisão bibliográfica de literatura;

estudo de caso da elaboração de um processo de recrutamento e seleção; etnografia (análise das relações sociais); pesquisa de campo para estimar o preparo das instituições de ensino; pesquisa qualitativa e exploratória, por meio de entrevistas semiestruturadas com profissionais, especialistas, empresas, representantes governamentais e membros de instituições não governamentais; levantamento de Instituições e/ou ONGs voltados para pessoas com TEA em idade adulta.

Quadro 1 – Apresentação de todas as produções científicas encontradas, com informações sobre título, autores, ano, objetivos e metodologia

(continua)

Título	Autores/Ano	Objetivo	Metodologia
<u>“Agência e subjetivação na gestão de pessoas com deficiência: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo”</u>	AYDOS, 2016	Analizar a experiência de inclusão no mercado do trabalho de um jovem diagnosticado com TEA.	Pesquisa de campo.
“Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa”	LEOPOLDINO 2015	Abordar a questão da inclusão das pessoas com TEA no mercado laboral.	Revisão bibliográfica.
“A inclusão do autista no mercado de trabalho através de uma experiência de ensino-aprendizagem”	ALMEIDA; BOHN; HUBER, 2016	Possibilitar a reflexão sobre a inserção da pessoa com TEA no mercado de trabalho, a partir da elaboração de um processo de recrutamento e seleção.	Método de participação, método bibliográfico e estudo de caso.
“Não é só cumprir as cotas: Uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho”	AYDOS, 2017	Analizar os processos e os modos de gestão das políticas de inclusão social no mundo do trabalho.	Etnografia, entrevistas e observações.
“A inserção do autista no meio acadêmico e profissional de tecnologia da informação”	COSTA; NAKANDAKA; PAULINO, 2018	Demonstrar as dificuldades encaradas pela pessoa com TEA na sua inserção na sociedade acadêmica e profissional.	Pesquisa de campo.
“O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho”	LEOPOLDINO ; COELHO, 2017	Apresentar o panorama do processo inclusivo de pessoas com TEA no mercado de trabalho.	Ensaio teórico, com revisão da literatura.
“A inserção dos autistas no mercado de trabalho carioca”	YUAN, 2017	Analizar a inserção de pessoas com TEA no mercado de trabalho.	Pesquisa exploratória descritiva, qualitativa.
“Inserção no mercado de trabalho da pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo”	SILVA; LIMA, 2018	Abordar a temática de Inserção no Mercado de Trabalho da Pessoa com TEA.	Revisão bibliográfica.
“Autismo, mercado de trabalho e o papel do empregador: a necessária inclusão da pessoa com Espectro Autista”	NASCIMENTO , 2017	Verificar as possibilidades de ampliação do acesso aos postos de trabalho pelos indivíduos com TEA.	Pesquisa teórica.

Quadro 1 – Apresentação de todas as produções científicas encontradas, com informações sobre título, autores, ano, objetivos e metodologia

(conclusão)

Título	Autores/Ano	Objetivo	Metodologia
“Contratação e retenção de profissionais com TEA: fatores contributivos e restritivos de sua incorporação às ações estratégicas de responsabilidade social corporativa”	BRAVIM, 2017	Identificar e discutir os fatores contributivos e restritivos da contratação e retenção de profissionais com TEA.	Pesquisa exploratória e qualitativa.
“Autistas em idade adulta e seus familiares: recursos disponíveis e demandas da vida cotidiana”	ROSA; MATSUKURA, 2015	Compreender sobre a realidade e demandas de indivíduos com diagnóstico de TEA e de seus familiares.	Levantamento de Instituições para pessoas com TEA em idade adulta; questionário.
“Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos”	SILVA, 2013	Estudar a lei de cotas e sua aplicabilidade, para identificar as estratégias de inclusão das pessoas com TEA no mercado laboral.	Estudo exploratório com abordagem qualitativa.
<u>“A (des)construção social do diagnóstico de autismo no contexto das políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho”</u>	AYDOS, 2019	Analizar a construção social do diagnóstico do TEA e os efeitos das diferentes formas de entender e agenciar esta condição nos espaços laborais.	Etnografia, entrevistas, convivência com 2 jovens com TEA nos espaços de trabalho e sociabilidade.

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2019.

Dentre os treze artigos, descritos no Quadro 1, foram selecionadas as publicações que evidenciaram relatos de experiências ou estudo de casos de inclusão de pessoas com TEA no mercado de trabalho, o que foi identificado em apenas três produções: um artigo publicado em 2016; um Trabalho de Conclusão de Curso publicado em 2017; e um artigo publicado em 2019.

O aumento das publicações no período de 2015 a 2019 acompanha o crescente índice de diagnósticos, após a publicação da 5^a. Edição do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5) em 2013. De fato, as mudanças dos critérios diagnósticos para o Transtorno do Espectro Autista, propostas no DSM-5, trouxeram grandes discussões sobre o quadro, tornando-o um assunto com maior visibilidade e, consequentemente, maior interesse de pesquisas. Tais dados também levantam uma discussão a respeito de uma possível “epidemia de autismo”, porém muitos

pesquisadores apontam que quanto maior o conhecimento sobre uma doença ou deficiência, mais recursos e ferramentas para diagnosticá-la são disponibilizados (AYDOS, 2019).

Abaixo, seguem as análises das três publicações selecionadas, organizadas em formato de quadros.

Quadro 2 – Análise de artigo, com enfoque em objetivo e metodologia

Título	Autores	Periódico	Objetivo	Metodologia
<u>“A (des)construção social do diagnóstico de autismo no contexto das políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho”</u>	AYDOS, V.	Anuário Antropológico, volume 44, n.1, 2019, 93-116	Analizar a construção social do diagnóstico do TEA e os efeitos das diferentes formas de entender, “habitar” e agenciar esta condição nos espaços laborais.	Etnografia com entrevistas com neurologistas e psiquiatras; convivência de 3 anos com 2 jovens com TEA em seus espaços de trabalho e sociabilidade; acompanhamento do cotidiano de trabalho de assessoria em inclusão de uma especialista no assunto.

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2019.

Como descrito no Quadro 2, em sua pesquisa de doutorado, Aydos (2019) acompanhou dois jovens diagnosticados com TEA em suas primeiras experiências de emprego, entrevistou profissionais especialistas (neurologistas e psiquiatras) e acompanhou o cotidiano de trabalho de uma assessoria em inclusão. A partir das entrevistas, observou-se que as empresas não estão preparadas para lidar com pessoas com TEA e “não contratam pessoas, contratam deficiências”, definindo cargos de acordo com características diagnósticas de cada deficiência. A partir da etnografia (ou seja, da análise das relações sociais) dos dois jovens com TEA, a autora observou que as características relacionadas ao quadro podem ser vistas como barreiras atitudinais, dificultando, ou até impossibilitando, a efetivação de políticas de inclusão social de pessoas com TEA no mercado de trabalho, o que pode ser agravado pela falta de preparo do quadro de funcionários da empresa para a chegada de uma pessoa com deficiência. Além disso, destaca-se também a exigência de laudos médicos que atestem a necessidade de inclusão de pessoas com deficiência pela política de cotas, assim como a dificuldade de acesso a tais documentos.

Quadro 3 – Análise de artigo, com enfoque em objetivo e metodologia

Título	Autores	Periódico	Objetivo	Metodologia
<u>“A inserção dos autistas no mercado de trabalho carioca”</u>	YUAN, L.F. de M.	Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao programa de graduação em Administração da PUC-Rio, 2017	Analizar a inserção das pessoas com TEA no mercado de trabalho, procurando conhecer as peculiaridades de um indivíduo com TEA e quais os ganhos corporativos que uma empresa pode ter, ao incorporar um funcionário autista em sua organização.	Pesquisa exploratória descritiva de natureza qualitativa. Entrevistas com: 5 especialistas em inserção de mercado do trabalho de autistas; 5 empresas que tinham autistas em suas organizações e 5 autistas que estavam inseridos no mercado de trabalho.

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2019.

Os dados do estudo de Yuan (2017), descritos no Quadro 3, apontam que os participantes com TEA entrevistados consideraram como importantes no seu processo de acesso ao mercado de trabalho: a formação complementar, a necessidade de um ambiente adaptado às suas especificidades e uma boa relação com colegas de trabalho dentro da empresa e nos momentos de lazer, após o horário de trabalho. O autor discute sobre necessidade de que as empresas criem uma política de inclusão, com processos descritos, como: conhecer os candidatos e suas especificidades; preparo do ambiente, equipe e possibilidade de alterações, se necessário.

Todos os representantes das empresas entrevistados avaliaram ter um bom relacionamento no ambiente de trabalho com os funcionários com TEA, ainda que houvesse limitações decorrentes das características do transtorno (como, por exemplo, a objetividade em falar somente de assuntos relacionados ao trabalho). Todas as empresas avaliaram como positivo o impacto do profissional com TEA na organização, enfatizando a rapidez, o raciocínio lógico e a precisão destes profissionais nas atividades do ambiente de trabalho. Os especialistas em TEA, também entrevistados, destacam: a importância do diagnóstico e tratamento o mais cedo possível, buscando possibilitar a inclusão no mercado de trabalho; a importância de programas de emprego apoiado, pois sem isso poucos conseguem chegar ao mercado de trabalho com sucesso; a necessidade de uma avaliação do perfil vocacional, desenvolvimento do emprego e acompanhamento pós colocação na organização/empresa; a necessidade de adaptação do ambiente e flexibilização de regras. O autor ainda conclui que há necessidade de uma política pública para viabilizar a inclusão no mercado de trabalho.

Quadro 4 – Análise de artigo, com enfoque em objetivo e metodologia

Título	Autores	Periódico	Objetivo	Metodologia
<u>“Agência e subjetivação na gestão de pessoas com deficiência: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo”</u>	AYDOS, V.	Horizontes Antropológicos, Porto Alegre, ano 22, n. 46, p. 329-358, jul./dez. 2016	Analisar a experiência de inclusão no mundo do trabalho, vivenciada por um jovem com TEA; analisar as transformações subjetivas, advindas do processo de inclusão pela política de cotas; entender como habita as categorias diagnósticas a ele atribuídas.	Pesquisa de campo: 6 meses de observação das aulas do curso de capacitação; 6 meses de observação da rotina da atividade prática profissional no setor administrativo de uma empresa; 8 entrevistas com funcionários do mesmo setor, gestor direto e gerente geral. Agenda etnográfica.

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2019.

A pesquisa de Aydos (2016), descrita no Quadro 4, evidencia a visão da empresa a respeito da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, destacando situações consideradas como “desvantagens” pelos funcionários: faltas e atrasos sem possibilidade de demissão, dificuldade de interação com os colegas, pouca produtividade, falta de proatividade, demanda de uma pessoa do setor que se responsabilize em supervisionar o trabalho da pessoa com deficiência. A partir da pesquisa de campo, a autora conclui que o processo de inclusão do participante no mercado de trabalho proporcionou o aprendizado do papel de “bom trabalhador”, o que questiona a categoria “deficiência”, a qual lhe fora atribuída para ter direito à política de inclusão. Para o participante do estudo, a maior dificuldade foram as relações com os colegas de setor da empresa, expressada na dificuldade em se relacionar para avisar que havia finalizado a tarefa e solicitar que o gestor lhe atribuísse mais afazeres, a dificuldade em socializar na hora do intervalo de lanche/almoço ou durante suas atividades. Dessa forma, destaca-se a necessidade do acompanhamento de um tutor ou profissional de apoio, especialmente durante o período de aprendizado, mas também para sua permanência na empresa, visando o desenvolvimento de suas habilidades, bem como a garantia do direito de inclusão no mercado de trabalho.

Discussão

A produção acadêmica brasileira sobre a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho é praticamente inexistente (LEOPOLDINO, 2015).

Trata-se de uma situação complexa e recente, havendo muito desconhecimento sobre a temática, sobretudo no Brasil. Embora alguns profissionais com TEA tenham potencial para desempenhar uma série de atividades, os gestores ainda encontram barreiras para explorar estas oportunidades (BRAVIM, 2017).

Segundo a Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015), é direito da pessoa com deficiência a provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas. No entanto, os dispositivos legais não foram acompanhados de estruturas para a implementação do processo inclusivo, e deveriam estimular a preparação de pessoas com TEA para a atuação profissional, bem como a sua contratação. Alguns fatores que influenciam essa inclusão resultam do preconceito dos empregadores, da falta de preparo profissional das pessoas com autismo, da ineficácia das cotas para pessoas com deficiência e da ausência de incentivos (LEOPOLDINO E COELHO, 2017).

Além desses fatores, a formação deficitária à qual as pessoas com deficiência (e mais especificamente com TEA) são submetidas é também uma questão importante. Costa, Nakandakare e Paulino (2018) realizaram pesquisa de campo em oito escolas de Ensino Médio e Superior, da cidade de São Paulo, públicas ou privadas para estimar o preparo das instituições de ensino para atendimentos de discentes com diagnóstico de TEA, visando demonstrar as dificuldades encaradas pela pessoa com TEA em sua inserção na sociedade acadêmica e profissional. Os dados do estudo demonstraram uma quantidade muito pequena (apenas quatro) de profissionais que obtiveram treinamento para ministrar aulas aos discentes que apresentam características do TEA, o que influencia diretamente no processo de ensino-aprendizagem desses alunos e, consequentemente, no preparo para o mercado de trabalho.

Ainda de acordo com a LBI (BRASIL, 2015), dentre os suportes individualizados necessários, destaca-se o agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho. Além disso, Nascimento (2017) ressalta a importância da adequação do ambiente de trabalho de acordo com as limitações da pessoa com TEA, bem como do corpo de funcionários para a recepção deste trabalhador, considerando que tais atitudes promovidas pelo empregador traduzem o verdadeiro sentido da inclusão. O ambiente físico de trabalho pode sofrer modificações, buscando facilitar o trabalho de pessoas com TEA e alguns exemplos de modificações referem-se a: adoção de estações de trabalho que facilitem o acesso aos itens de trabalho e minimizem as distrações visuais e ruídos; redução de luz e barulho, e liberdade para utilizar fones de ouvido para tornar o ambiente mais amigável;

descrição (por escrito ou através de recursos visuais) clara, minuciosa e com antecedência a respeito das tarefas, deveres, responsabilidades, expectativas e normas da empresa/instituição empregadora (LEOPOLDINO, 2015).

No entanto, nos três estudos analisados, nota-se a desvalorização desses aspectos cruciais à verdadeira inclusão da pessoa com TEA no mercado de trabalho. No estudo de Aydos (2016), por exemplo, a empresa queixava-se da necessidade de um profissional supervisionando o participante de sua pesquisa. Já no estudo de Yuan (2017), as empresas não indicavam a disponibilidade de um funcionário responsável por essa função para com os funcionários com TEA (embora fossem autistas de alto funcionamento).

Além disso, as pesquisas de Aydos (2016 e 2019) indicam a visão negativa da empresa em relação ao potencial da pessoa com TEA, destacando a necessidade de mudança na concepção do modelo médico (que valoriza as limitações) acerca das pessoas com deficiência, para a concepção social (que valoriza as potencialidades) por parte dos gestores.

Em sua pesquisa de doutorado, que buscou compreender a realidade e demandas de indivíduos com diagnóstico de TEA e de seus familiares, Rosa (2015) apontou, dentre os principais resultados, 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. Por outro lado, com objetivo de analisar a inserção dos autistas no mercado de trabalho, Yuan (2017) realizou uma pesquisa exploratória descritiva, na qual destacou que 87,5% dos autistas com alto grau de funcionamento, que receberam suporte para a inserção no mercado de trabalho, conseguiram emprego. Tais dados apontam para a importância do acompanhamento de todas as fases da vida de uma pessoa com TEA, num constante processo de desenvolvimento, que culminará na inserção no mercado. Para tanto, é imprescindível a criação de uma política efetiva que garanta a inclusão das pessoas com TEA no mercado de trabalho, assim como uma ação efetiva por parte do Estado, para além da criação de uma lei de garantia de direitos.

Considerações finais

Foram encontradas poucas publicações sobre experiências de inclusão no mercado de trabalho de pessoas com TEA. Além dessa escassez, os dados publicados

apresentam divergências quanto ao aproveitamento de tal experiência, tanto para os trabalhadores com TEA, como para os demais profissionais e empresas envolvidas.

Contudo, é possível verificar que todas evidenciam a necessidade de sensibilização dos empregadores, acesso a informação sobre as especificidades do TEA, conhecimento sobre os direitos da pessoa com TEA no ambiente de trabalho, criação de política de inclusão da empresa e participação e apoio da família das pessoas com TEA nesse processo de inserção no mercado de trabalho.

Becker (2019) verificou o efeito da deficiência no emprego e no salário por hora de trabalho no Brasil, por meio de dados da Pesquisa Nacional de Saúde de 2013, dividindo-os entre pessoas sem deficiência, pessoas com deficiência que limitam as atividades e pessoas com deficiência que não limitam as atividades. Os resultados indicaram que os empregadores contratam pessoas com deficiência sem limitações para cargos com maior remuneração, desde que não sejam necessárias adaptações na infraestrutura ou na rotina de trabalho. A autora destaca a necessidade de uma política que atenda as especificidades e níveis de comprometimento da deficiência para o mercado de trabalho e também para a formação dessas pessoas.

Logo, levando em conta que pessoas com TEA podem possuir necessidades de adaptações específicas no ambiente de trabalho – como flexibilidade de rotina, de horários, de prazos, de materiais de trabalho, de vestuário, de espaço físico, de forma de comunicação, dentre outras – a constatação no estudo de Becker (2019) e dos demais estudos identificados neste artigo, aponta para a necessidade de melhorias nas políticas específicas deste contexto.

Em pesquisas futuras, sugere-se estudos de acompanhamento longitudinal de jovens e adultos com TEA, pesquisas experimentais que incluam procedimentos de formação de pessoas com TEA para atuação no mercado de trabalho e de gestores de instituições empregadoras e identificação de adaptações necessárias no ambiente de trabalho, a fim de oportunizar uma melhor experiência a ambos (pessoas com TEA empregadas e gestores das instituições empregadoras, públicas ou privadas), bem como verificação da percepção de empregadores e de pessoas com TEA empregadas, a respeito da temática.

Referências

ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA (APA). **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM. 4 Ed.** – texto revisado. Tradução Claudia Dornelles. Porto Alegre: Artes Médicas, 2002.

ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA (APA). **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais 5^a edição – DSM-5.** Porto Alegre: Artes Médicas, 2014.

ASSUMPÇÃO JUNIOR, Francisco Baptista; KUCZYNSKI, Evelyn. Anormalidades genéticas e autismo infantil. In: ASSUMPÇÃO JUNIOR, Francisco Baptista; KUCZYNSKI, Evelyn. **Autismo Infantil: Novas Tendências e Perspectivas.** São Paulo: Atheneu; 2007. p. 17-42.

ASSUMPÇÃO JUNIOR, Francisco Baptista; PIMENTEL, Ana Cristina. Autismo Infantil. **Revista Brasileira de Psiquiatria.** 2000; 22(supl II): 37-9.

AYDOS, Valéria. Agência E Subjetivação Na Gestão De Pessoas Com Deficiência: A Inclusão No Mercado De Trabalho De Um Jovem Diagnosticado Com Autismo. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 22, n. 46, p. 329-358, jul./dez. 2016. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-71832016000200012>

AYDOS, Valéria. A (des)construção social do diagnóstico de autismo no contexto das políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Anuário Antropológico**, v. 44, n.1, 2019, p. 93-116.

BECKER, Kalinca Léia. Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Estud. Econ.**, São Paulo. v. 49, n. 1, p. 39-64, Mar. 2019. Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-41612019000100039&lng=en&nrm=iso. access on 25 Nov. 2019.

BOSA, Cleonice Alves; HOHER, Síglia Pimentel. Autismo e inclusão: possibilidades e limites. In: Gomes M (org). **Construindo as Trilhas para a Inclusão.** Petrópolis, RJ: Vozes; 2009. p. 190-205.

BRASIL. **Política Nacional De Educação Especial Na Perspectiva Da Educação Inclusiva.** Ministério da Educação e Cultura. Brasília, MEC: 2008.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Brasileira de Inclusão. Estatuto da Pessoa com deficiência.** Lei nº 13.146. Brasília, julho 2015.

BRASIL. **Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo – (TEA).** Brasília, DF; 2012.

BRAVIM, Rafael Teixeira. **Contratação e retenção de profissionais com TEA:** fatores contributivos e restritivos de sua incorporação às ações estratégicas de responsabilidade social corporativa. Dissertação (mestrado), 2017.

CAMARGO, Síglia Pimentel Höher; BOSA, Cleonice Alves. Competência social, inclusão escolar e autismo: revisão crítica da literatura. **Psicol. Soc.**, Florianópolis, v. 21, n. 1, p. 65-74, Apr. 2009. Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822009000100008&lng=en&nrm=iso. Access on 25 nov. 2019.

COSTA, Bruna Santos; NAKANDAKARE, Eduardo Bento; PAULINO, Eduardo. **A inserção do autista no meio acadêmico e profissional de tecnologia da informação.** Refas: Revista Fatec Zona Sul, v.4, n.4, junho, 2018.

KOLLER, Silvia H.; COUTO, Maria Clara P. de Paula; HOHENDORFF, Jean Von (Orgs.). **Métodos de pesquisa:** manual de produção científica. Porto Alegre, RS: Penso, 2014.

LIMA, Stéfanie Melo; LAPLANE, Adriana Lia Friszman de. Escolarização de Alunos com Autismo. **Rev. bras. educ. espec.**, Marília, v. 22, n. 2, p. 269-284, Jun 2016.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v.9, n.22, p. 853-868 Janeiro/Abril – 2015.

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, v. 17, n. 48, Set./Dez. 2017.

MINATEL, Martha Morais; MATSUKURA, Thelma Simões. Familiares de crianças e adolescentes com autismo: percepções do contexto escolar. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, p. 429-442, maio 2015. ISSN 1984-686X. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/14708>. Acesso em: 25 nov. 2019.

NASCIMENTO, Manuella Franchesca Oliveira da Costa. **Autismo, mercado de trabalho e o papel do empregador: a necessária inclusão da pessoa com Espectro Autista.** Salvador, 2017.

NEVES, Anderson Jonas das et al. Escolarização formal e dimensões curriculares para alunos com autismo: o estado da arte da produção acadêmica brasileira. **Educ. rev.**, Belo Horizonte , v. 30, n. 2, p. 43-70, jun. 2014 . Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-46982014000200003&lng=pt&nrm=iso. acessos em 09 dez. 2019.

OLIVEIRA, Bruno Diniz Castro de et al. Políticas para o autismo no Brasil: entre a atenção psicossocial e a reabilitação1. **Physis**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, p. 707-726, July 2017. Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73312017000300707&lng=en&nrm=iso. access on 25 Nov. 2019.

RODRIGUES, Isabel de Barros; MOREIRA, Luiz Eduardo de V.; LERNER, Rogério. Análise institucional do discurso de professores de alunos diagnosticados como autistas em inclusão escolar1. **Psicol. teor. prat.**, São Paulo , v. 14, n. 1, p. 70-83, abr. 2012 . Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872012000100006&lng=pt&nrm=iso. acessos em 25 nov. 2019.

SERRA, Dayse. A EDUCAÇÃO INCLUSIVA EM TEMPOS DE JUDICIALIZAÇÃO DO ESTADO: O COTIDIANO DAS ESCOLAS COM A LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO – Nº 13.146/2015. **POLÉMICA**, [S.I.], v. 17, n. 1, p. 027-035, abr. 2017. ISSN 1676-0727. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/28294>. Acesso em: 24 nov. 2019. doi:<https://doi.org/10.12957/polemica.2017.28294>.

SILVA, Mariana Valente Teixeira da; LAPLANE, Adriana Lia Friszman de. **Trajetórias escolares de alunos com Transtorno do Espectro Autista e expectativas educacionais das famílias**. Dissertação (mestrado)- Universidade Estadual de Campinas – Faculdade de Ciências Médicas. Campinas, SP: [s.n.], 2014.

SILVEIRA, Adriana Aparecida Dragone. Judicialização da Educação para a Efetivação do Direito à Educação Básica. **Jornal De Políticas Educacionais**, nº 9, janeiro-junho de 2011, p. 30-40.

SPÍNOLA, Grasielly de Oliveira. Autismo: o ideal e o real na efetivação da decisão jurisdicional que implementa políticas públicas. **Rev. Bras. de Políticas Públicas**. Brasília, v. 4, n. 1, 2014.

USRЫ, Jennifer Nicole Threatt. **Validation of the Assessment of Basic Language and Learning Skills Revised for students with Autism Spectrum Disorder usind an expert review panel**. Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Education. Liberty University, 2015.

YUAN, Luis Felipe de Meneses.; BITTENCOURT, Andréa. **A inserção dos autistas no mercado de trabalho carioca**. Rio de Janeiro, 2017. 37 p. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Correspondência

Mariana Valente Teixeira da Silva Talarico – Rodovia Washington Luiz, s/n, São Carlos, São Paulo – Brasil.
CEP: 13565-905



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0)