

O AUTISMO E A INCLUSÃO SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO

Douglas Martins Da Silva

João Hugo Dos Santos Seixas

Lucas do Carmo Silva Gonzaga de Souza

RESUMO

No mercado de trabalho ocorre muita concorrência, obrigando as pessoas a se especializarem e se atualizarem constantemente, sendo resilientes para as diversas situações, ou seja, corriqueiro. Refletindo nisso, que modo que as empresas atualmente atuam com a receptividade de funcionários PCD's (Pessoas com deficiência) mais especificamente pessoas com transtorno do espectro do autismo (TEA), se existe o apoio e se estão dando total suporte e estrutura fazendo com que a inclusão social aconteça de forma efetiva, não apenas contratando-os sem a devida atenção, tratando-os com os devidos cuidados e sem discriminação, transformando um espaço que todos os colaboradores se sintam em casa, fornecendo uma estrutura que forneça uma qualidade de vida

Palavras-Chave: Pessoas com Deficiência. Autismo. Empresas. Acessibilidade.

INTRODUÇÃO

Segundo a secretaria da saúde, veículos de informações da saúde, e ao decorrer das pesquisas deste trabalho transtorno do espectro autista (TEA) é um distúrbio do neuro desenvolvimento caracterizado por desenvolvimento atípico, manifestações comportamentais, déficits na comunicação e na interação social, padrões de comportamentos repetitivos e estereotipados, podendo apresentar um repertório restrito de interesses e atividades.

Sabemos que o autismo é um tema muito pouco discutido na sociedade, seja por preconceito ou até mesmo por falta de informações, e de não saber lidar com tal assunto, por falta de conhecimento. Em geral, PCD's (Pessoas com Deficiência) e pessoas com Transtorno do Espectro Autista, tendem a ter dificuldades em socializar na sociedade, sendo assim isso acaba refletindo na vida futura dele, como por exemplo, na carreira profissional, quando têm a intenção de ingressar no mercado de trabalho.

Mas como vivemos em uma sociedade evoluída, devemos constatar isso com inclusão social por respeito e empatia, para que isso não venha ser uma obrigação ter uma pessoa com deficiência ou autismo em sua empresa.

É de conhecimento geral, que a inclusão da pessoa com espectro do autismo aumenta gradativamente cada vez mais, com estruturas especializadas, treinamentos. Para a preparação do autista para o mercado de trabalho existem projetos que treinam de forma que o funcionário consiga se adaptar e exercer a função, sendo pouco abordado algo que ajudaria milhares de pessoas que tem o espectro, provando que o autista tem totais de ir mais longe do que qualquer outro funcionário

Por isso o dever é simples, devemos incluir essas pessoas de certa forma que não se sintam diferentes e nem deslocados. No entanto, devemos entender como é o dia a dia de uma pessoa com autismo, explicar que existem muitos projetos que estão preparando os autistas para o mercado de trabalho, deixar em ênfase que o autista possui capacidade de aprender e se desenvolver, com o auxílio de pessoas especializadas, e por fim ajudar as pessoas a se conscientizar a terem respeito e empatia com o próximo para sermos uma sociedade ainda mais avançada.

1. AUTISMO

O Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) engloba complicações do desenvolvimento neurológico presentes desde o nascimento ou começo da infância. São elas: Autismo Infantil Precoce, Autismo Infantil, Autismo de Kanner, Autismo de Alto Funcionamento, Autismo Atípico, Transtorno Global do Desenvolvimento sem outra especificação, Transtorno Desintegrativo da Infância

e a Síndrome de Asperger. O Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais DSM-5 da Associação Americana de Psicologia (referência mundial de diagnósticos), pessoas que possuem o transtorno evidenciam déficit na comunicação social ou interação social (como nas linguagens verbal ou não verbal) e padrões restritos e repetitivos de comportamento, como movimentos contínuos, interesses fixos e hipo ou hipersensibilidade a estímulos sensoriais. Pacientes com autismo repartem destas adversidades, mas com intensidades diferentes, resultando em situações diferentes em cada caso. O diagnóstico é comum em crianças e bebês, sendo chamado de autismo infantil, porém as condições do transtorno são permanentes acompanhando a pessoa a vida toda, em todas as etapas. As causas não são totalmente exploradas, e a pesquisa científica sempre centralizou os estudos na predisposição genética, analisando mutações que podem ocorrer no desenvolvimento do feto e a herança genética passada de pais para filhos. Porém as causas hereditárias explicariam apenas metade do risco de desenvolver o autismo, segundo os estudos, outros aspectos também podem causar como fatores ambientais que impactam o feto, como estresse, infecções, exposição a substâncias tóxicas, complicações durante a gravidez e desequilíbrios metabólicos teriam o mesmo peso na possibilidade de aparecimento do distúrbio.

1.1 Características.

O Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais DSM-5 rotula estes distúrbios em diferentes níveis de intensidade:

- **Grau 1 de suporte:** Apresenta prejuízos leves, que podem não impedir de estudar, trabalhar e se relacionar.
- **Grau 2 de suporte:** Tem um menor grau de independência e necessita de algum auxílio para desempenhar funções cotidianas, como tomar banho ou preparar a sua refeição.
- **Grau 3 de suporte:** Vai manifestar dificuldades graves e costuma precisar de apoio especializado ao longo da vida.

Por outro lado, o TEA pode ser enriquecido de aptidões, como disposição para aprender visualmente, muita atenção aos detalhes e à perfeição, capacidade de memória acima da média e grande concentração em uma área

de interesse específica durante um longo período. Cada indivíduo dentro do espectro vai desenvolver o seu conjunto de sintomas variados e características bastante particulares. Tudo isso vai influenciar como cada pessoa se relaciona, se expressa e se comporta.

1.2 Diagnóstico.

Os primeiros sinais do Transtorno do Espectro Autista são visíveis em bebês, entre 1 e 2 anos de vida, embora possam ser detectados antes ou depois disso, caso os atrasos de desenvolvimento sejam mais sérios ou mais sutis, respectivamente. A partir dos 12 meses, as crianças autistas não apontam com o dedinho, demonstram mais interesse nos objetos do que nas pessoas, não mantêm contato visual e não olham quando chamadas. É importante destacar os raros casos de regresso do desenvolvimento, identificados após ao menos 2 anos de desenvolvimento.

1.3 Tratamento

Até o momento, não há remédios para tratar o autismo, embora seja a prioridade das pesquisas, com diferentes medicamentos em teste. O acompanhamento médico multidisciplinar, composto por pediatra, psiquiatra, neurologista, psicólogo e fonoaudiólogo, entre outros, é o tratamento mais recomendado para ajudar no desenvolvimento da criança autista. A conduta indicada vai depender da intensidade do distúrbio e da idade do paciente e deve ser decidido junto aos pais. Em linhas gerais, o tratamento associa diferentes terapias para testar e melhorar as habilidades sociais, comunicativas, adaptativas e organizacionais. A rotina de cuidados pode incluir exercícios de comunicação funcional e espontânea; jogos para incentivar a interação com o outro; aprendizado e manutenção de novas habilidades; e o apoio a atitudes positivas para contrapor problemas de comportamento.

2. O AUTISMO E A INCLUSÃO SOCIAL - AS EMPRESAS E SUAS ATITUDES

Segundo Mantoan (1997), o mundo do trabalho tem apresentado grandes mudanças nas últimas décadas. A reestruturação do sistema de produção, a flexibilidade das relações trabalhistas e a intensificação e precarização do trabalho criaram um contexto bastante complexo. Ao mesmo tempo em que há menos oferta de trabalho com carteira assinada, os que conseguem um emprego sofrem com a carga de atividades e com o grau de competitividade que, cada vez mais, exige qualificação profissional para que as pessoas se mantenham no mercado trabalhista. Diante desse cenário, inserir pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho é uma forma de inclusão e faz parte do compromisso ético de promover a diversidade, respeitar a diferença e reduzir as desigualdades sociais

Atualmente, no Brasil, milhares de pessoas com algum tipo de deficiência estão sendo discriminadas nas comunidades em que vivem ou sendo excluídas do mercado de trabalho. O processo de exclusão social de pessoas com deficiência ou alguma necessidade especial é tão antigo quanto a socialização do homem desde os primórdios dos tempos. A estrutura das sociedades, desde os tempos mais antigos sempre inabilitou os portadores de deficiência, marginalizando-os e privando-os de liberdade. Essas pessoas, sem respeito, sem atendimento, sem direitos, sempre foram alvo de atitudes preconceituosas e ações impiedosas por parte da sociedade.

A verdade é que a diversidade na cultura organizacional é uma pauta frequente em empresas que desejam permanecer no mercado nos próximos anos. Mas deve ser um processo, como dito, gradual e estruturado, realizando-se as adequações necessárias. Para um bom desenvolvimento dos colaboradores é preciso trabalhar a diversidade juntamente com as lideranças e gestores para que possam mediar esta transformação tão favorável à empresa. Trata-se de ações contínuas e equilibradas, multifacetadas, para que as mudanças sejam percebidas.

Um exemplo de uma empresa que adotou algumas atitudes em prol da empatia é a Grandene que atende as exigências legais, uma vez que já possui

em seu quadro de funcionários pessoas com deficiências. Contudo, faz-se necessária a contratação desse público na unidade fabril, localizada no município de Farroupilha. A empresa entende que todos têm direitos iguais no tocante ao acesso de oportunidades e busca um comprometimento social na inclusão desses indivíduos.

A empresa possui 24.157 funcionários no grupo, sendo que, na unidade localizada no município de Farroupilha, ela conta com 1.529 funcionários. Segundo GRITTI “Dessa forma, uma das finalidades do presente trabalho é mostrar a importância da inserção das pessoas com deficiência na organização, a fim de que possa construir uma nova cultura, contribuindo, portanto, para uma mudança social na construção de uma sociedade mais humana, justa e que saiba conviver com as diferenças. ”

É importante ressaltar a importância de exemplos como estes onde as empresas se importam e valorizam o ser humano como um todo, buscando trazer um excelente ambiente de trabalho e harmonia dos colaboradores sem se importar com raça, cultura, etc.

Dentro dessa concepção, o problema de pesquisa deste trabalho é: Quais as ações que a empresa pode adotar para atender às exigências legais de inclusão de pessoas com deficiência e exercer o seu papel na sociedade? Sendo assim, soluções são necessárias para este feito e sempre irão exigir uma posição da empresa de forma geral.

2.1 SOLUÇÕES PERANTE A INCLUSÃO

Sabe-se que o respeito e empatia é o primeiro passo para um bom ambiente de trabalho e uma harmonia entre todos os colaboradores e até mesmo clientes. É importante que a pessoa com Espectro do Autismo sintam-se incluída e valorizada, sendo “peça” fundamental para o crescimento da empresa. A verdade é que nem sempre foi se pensado dessa forma e os mesmos só foram levados a sério após a Lei de Cotas para PCD - LEI Nº 8.213 (estabelece que empresas com cem ou mais empregados devem preencher uma parte dos seus cargos com pessoas com deficiência.) foi regida em 24 de julho de 1991 e se tornou conhecida como a lei de contratação de pessoas com deficiência. Ou seja,

ao passar dos anos as coisas acabam mudando e dessa vez é para melhor, favorecendo aqueles que são poucos vistos na sociedade.

A verdadeira razão de incluir pessoas com deficiência no time não é a obrigação ou uma suposta ação solidária, mas, sim, o cumprimento de uma responsabilidade perante a sociedade. A inclusão das pessoas com deficiência é fundamental para a organização, tanto pela responsabilidade social quanto pela aprendizagem da equipe e por respeito a esse público. Pensando nisso, alguns pesquisadores estão sempre em busca de soluções para ajudar de forma positiva nessa inclusão. Segundo COSTA, Carlos, pesquisadores estão desenvolvendo uma tecnologia que pode auxiliar a entrada no mercado de trabalho por uma pessoa com deficiência. Após as análises foi apresentado uma proposta de aplicativo móvel que possa ajudar a solucionar esse problema da dificuldade na entrada do mercado de trabalho por pessoas com deficiência.

No geral, pode-se concluir que apesar dos grandes avanços para a melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência, muitos desses proporcionados pelos avanços tecnológicos, ainda há muitos pontos que merecem atenção e devem ser solucionados para que uma pessoa com deficiência se sinta totalmente integrada com a sociedade, conseguindo levar uma vida como a de qualquer pessoa, sem problemas. Mesmo que aja tecnologias que venham para somar nesse processo, é óbvio que a melhor solução será sempre a empatia das pessoas em relação a tudo e todos.

De acordo com as pesquisas do autor Sassaki (2006), a integração de PcD's nas empresas propõe a inserção parcial do sujeito, enquanto que a inclusão propõe a inserção total. Bahia (2006), contradiz, dizendo que pessoas com deficiências são tidas como peso morto pelas empresas e que é isso que dificulta a inclusão no mercado de trabalho. O Ministério Público adverte que ainda nos dias atuais, não existem multas para os empresários que não obedecem que o determina a Lei de Cotas. A ação fiscalizadora do Ministério Público vem fazendo com que as empresas, que atua de acordo com a legislação, estimulem o aumento do número de vagas destinadas às pessoas com deficiência previstas na lei.

O Brasil validou duas normas internacionais para se compreender o conceito de deficiência física. Essas normas são:

- a) Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a
- b) Convenção da Guatemala, que tratam da proteção de pessoas com limitações, sejam elas físicas, sensoriais, intelectuais, ou mentais, e que limitem a execução de atividades normais do cotidiano.

Ainda de acordo com o Ministério do Trabalho, nos últimos 5 anos, no Brasil, houve um aumento de 20% da comunidade PcD's no mercado de trabalho. Grandes empresas, bancos e indústrias abriram as portas para as pessoas que eram excluídas pela sociedade, pelas empresas e por suas limitações.

Sendo assim, a contratação de um PcD's nas empresas é apenas um começo de etapa de inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, já a permanência requer outras medidas importantes. Porém o primeiro passo já foi dado e foi possível encontrar possíveis soluções para estes impasses, uma delas é por meio da conscientização dos empresários, e o acompanhamento das empresas para que sejam cumpridas às leis exigidas. E às poucas outras soluções irão aparecendo e melhorando a sociedade.

2.2 Educação

A escola é o primeiro desafio que os autistas acabam enfrentando. Enquanto deveria ser um ambiente de convívio e aprendizagem, que ensina o contato com todos os tipos de diferenças, pode passar a ser um meio de disseminação de preconceitos por isso é necessário que a educação inclua o autista com os seus colegas respeitando todas as diferenças. A escola tem um papel essencial como ser um instrumento de inclusão social e preparação para a vida adulta, para o convívio no mercado de trabalho. Só que ainda há muito a ser feito a respeito da acessibilidade como por exemplo a falta de vestibulares adaptados. Ser diferente não significa ser excluído. A sociedade deve prover meios de incluir as diferenças. Ao perguntar para pessoas autistas como a vida adulta pode ser mais inclusiva, comumente temos a resposta de que os locais, os produtos e a convivência em grupo devem ser mais acessíveis.

3. INCLUSÃO DO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO

No mundo, a estimativa é que existem 70 milhões de pessoas com autismo no mundo, sendo que 2 milhões delas estão no Brasil. 85% dos adultos com autismo, ou seja, em torno de 1.7 milhão estão desempregados, 70% dos autistas sofrem com depressão e ansiedade. E o índice de suicídio entre autistas é 10 vezes maior do que no restante da população. E hoje, ainda temos 3.5 milhões de crianças que um dia vão crescer e precisam de preparo desde a escola, com a estrutura preparada e programas de capacitação para que forme um profissional preparado para o mercado de trabalho. O colaborador PCD tem que ser tratado de forma igualitária, no “mercado de trabalho: poucos são os empregadores que se dispõem a absorver esse segmento. O portador de deficiência é o último a ser contratado e o primeiro a ser demitido, sendo que sua faixa salarial é, em média, menor que a de seus colegas de profissão” (MACIEL, MARIA REGINA CAZZANIGA, 2000, p 51-56). Por isso que deverá acontecer uma mudança de mentalidade dos administradores das empresas em busca de trazer projetos inclusivos. Existem ONGs que capacitam e dão suporte ao autista, como a Specialisterne que qualifica autistas para emprego e orienta empresas a como acolher melhor os novos funcionários. Os autistas participantes desse projeto realizam ao menos cinco meses de treinamentos na área administrativa ou de tecnologia. Quando uma vaga adequada é encontrada, o candidato passa por uma entrevista e entra como consultor da ONG por um período de ano, em que recebe acompanhamento semanal de um psicólogo. A empresa associa as habilidades de cada pessoa com os requisitos da vaga, agregando assim ao trabalho.

3.1 Lei Berenice Piana

A inclusão de um autista no mercado de trabalho é garantida pela mesma lei que determina a participação mínima para portadores de qualquer deficiência. A Lei Berenice Piana, número 12.764, do ano de 2012, abriu as portas da pessoa com deficiência para o mercado de trabalho. O texto estabelece que “a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais” e que faz parte das diretrizes da Política Nacional de

Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista “o estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho”. A lei também faz menção ao acompanhante disponibilizado pelas escolas: “a pessoa com transtorno do espectro autista incluída nas classes comuns de ensino regular terá direito a acompanhante especializado”.

4. PERFIL DAS EMPRESAS CONTRATANTES

Existem empresas que investem em programas de pessoas com deficiência simplesmente para cumprir a Lei de Cotas de Deficiência, que estabelece a obrigatoriedade de contratação de 2 a 5% de pessoas com deficiência no quadro de funcionários, não fornecendo a acessibilidade necessária, já outras empresas que fazem diferente e tem como cultura contratar e ter programas especiais para desenvolver a pessoa com deficiência exercendo seu papel social, como por exemplo (Natura, Drogasil, Magazine Luiza, Serasa, Grupo Pão de Açúcar e Citi) essas empresas tem em comum a valorização aos funcionários promovendo treinamentos , um ambiente agradável colocando o colaborador em destaque e a acessibilidade para todas as deficiências.

5. COMO FACILITAR O PROCESSO DE ADAPTAÇÃO DO COLABORADOR

O que geralmente acontece é a falta de acessibilidade em escolas, faculdades etc., fazendo com que o PCD não tenha instrução o suficiente e junto com o preconceito faz com que as empresas fechem as portas, refletindo nisso, existem ONG's que percebendo a dificuldade do autista no mundo corporativo, agem como um facilitador para a entrada dele no mercado de trabalho, fornecendo meses de treinamento, instruindo para as mais diversas situações e assim, fazendo com que empresas parceiras contratem um profissional capacitado e preparado. Sabe-se que, seguindo Elton Mayo e a Teoria das relações humanas, um ambiente de trabalho bem arquitetado e construído, faz com que qualquer colaborador exerça sua função da melhor forma, com o autista não seria diferente, tendo uma estrutura feita em torno da inclusão, não só a

dele, como de todos os outros tipos de deficiência, tendo projetos capacitivos, acompanhamento de profissionais que possam atuar caso aconteça alguma crise de saúde, colaboradores que estejam preparados e treinados para agir e conviver em relação a pessoa autista estando sempre dispostos a ajudar e estender a mão, fazendo com que a adaptação acontece de forma natural e saudável.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sendo assim, pode-se entender que apesar de muitas vezes a empresa ter uma boa disposição e compromisso em incluir as pessoas com Espectro do Autismo, as coisas nem sempre serão fáceis e será apenas o primeiro passo para um mundo melhor e empático. A verdade é que inclusão prévia dos autistas no ambiente escolar é requisito importante para a obtenção de maior autonomia, facilitando a preparação para o trabalho em um futuro próximo. Sem dúvidas será um processo demorado e doloroso, onde o TEA precisará de auxílio em todos os momentos.

É sempre importante ressaltar a importância do trabalho para pessoas com deficiência (PcD) que é extremamente fundamental para o seu desenvolvimento pessoal, pois possibilita um empoderamento do seu lugar perante a sociedade, promovendo a autoconfiança, interação e uma diminuição da sensação de isolamento. É claro que no contexto em geral, as pessoas gostam de se sentir incluídas e amadas perante a sociedade e com pessoas com deficiência nada muda.

7 REFERENCIAS

<https://br.blastingnews.com/educacao/2017/07/a-importancia-da-inclusao-do-autista-001856139.html> - Acesso em 05 de junho de 2022 às 14h19.

<https://autismoerealidade.org.br/o-que-e-o-autismo/> - Acesso em 07 de junho de 2022 às 10h02.

<https://epocanegocios.globo.com/colunas/Diversifique-e/noticia/2019/11/85-das-pessoas-no-espectro-autista-estao-fora-do-mercado-de-trabalho.html> - Acesso em 07 de junho de 2022 às 13h00.

<https://www.adapte.com.vc/blog/autismo-e-trabalho> - Acesso em 07 de junho de 2022 às 13h43.

<https://autismoerealidade.org.br/2021/07/10/a-vida-adulta-do-autismo-e-o-mercado-de-trabalho/> - Acesso em 07 de junho de 2022 às 14h00.

<https://blog.freedom.ind.br/conheca-6-empresas-com-programas-para-pessoas-com-deficiencia/> - Acesso em 07 de junho de 2022 às 14h34.

MACIEL, Maria Regina Cazzaniga. Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. São Paulo em perspectiva, v. 14, n. 2, p. 51-56, 2000. - Acesso em 07 de junho de 2022 às 14h34

MIRANDA, E.; SOUZA, C. Dificuldades da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v. 1, p. 1-12, 2020. Acesso em 14 de novembro de 2022 às 21h34