

Empregabilidade do Jovem Autista no Brasil

Ana Luiza Ribeiro Palácios

Ana Beatriz Ribeiro Palácios

Otávio Rodrigues Dos Santos

Sara Silva Masotori

Yasmim Pereira de Moraes

Resumo

No cenário profissional que vivemos, a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho merece ser exaltada, ainda mais em empresas que se estão em busca de aprimoramento e crescimentos. O Transtorno de Espectro Autista no mercado de trabalho é garantido por uma lei, que foi sancionada no ano de 2012, chamada Lei Berenice Piana número 12.164, incluindo o autismo e dando o reconhecimento como as outras deficiências. Segundo ao IBGE, cerca de 85% dos Autistas não se encontram no mercado de trabalho, o que é uma grande barreira a ser vencida. Afinal, no ambiente corporativo o seu comportamento é uma incógnita, tudo deve ser adaptado de forma mais confortável possível, para a presença de um autista.

Palavras-chave: Autismo; Trabalho; Relacionamento Social; Ambiente Corporativo e Deficiência.

Abstract

In the professional scenario we live in the inclusion of autistic people in the job market deserves to be praised, even more so in companies that are looking for improvement and growth. Autism Spectrum Disorder in the labor market is guaranteed by a law, which was enacted in the year 2012, called Berenice Piana Law number 12,164, including autism and giving recognition as the other disabilities. According to the IBGE, about 85% of Autistic people are not in the job market, which is a major barrier to be overcome. After all, in the corporate environment, their behavior is unknown,

everything must be adapted as comfortably as possible, for the presence of an autistic person.

Keywords: Autism; Job; Social Relationship; Corporate Environment and Deficiency.

Introdução

A estimativa é de que existam 70 milhões de pessoas com autismo no mundo todo, sendo 2 milhões somente no Brasil. 85% dos adultos com autismo atualmente se encontram desempregados; 70% sofrem com depressão e ansiedade.

A questão da inclusão das pessoas portadoras de autismo no mercado de trabalho/empresas não está circunscrita em uma única área do conhecimento, abordagem, disciplina ou até mesmo o ponto de vista. É uma matéria complexa, que pode ser estudada sob o olhar das ciências de saúde, da sociologia, filosofia e entre outras.

Como tal, merece tratamento e abordagem condizentes, a essa realidade complexa. Neste estudo se propõe a estudar esta questão dentro do campo de administração, sem deixar de considerar as outras tantas visões referentes ao tema, procurando sempre as integrar, na medida do possível.

1. Entender o que é um autista

O autismo é um transtorno que afeta o sistema neurológico, fazendo com que o paciente tenha falhas na comunicação (tanto verbal quanto não verbal), tenha dificuldades com o desenvolvimento de habilidades e socialização; atitudes e movimentos repetitivos, e sentidos sensoriais sensíveis.

Existem quatro graus de autismo, causados por diferentes combinações genéticas, sendo eles:

- **Síndrome de Asperger:** é considerado o grau mais leve de autismo, o paciente tem dificuldades na interação social, expressão de sentimentos e emoções, dificuldades e habilidades na comunicação verbal, da qual o indivíduo faz a utilização

de palavras formais em seu dia a dia, o que é uma capacidade verbal acima da média, mas, mesmo com isso, eles possuem dificuldades na comunicação, pois não conseguem manter um diálogo duradouro, não sabem expressar seus sentimentos/pensamentos. Esse distúrbio também pode fazer com que o paciente tenha uma percepção diferente do mundo e das pessoas ao seu redor, pessoas com esse distúrbio, costumam ter um nível de inteligência acima da média;

- ***Transtorno Invasivo do Desenvolvimento:*** os sintomas podem variar de acordo com o paciente, mas em geral, pessoas diagnosticadas com esse grau de autismo, tem dificuldades de interação social, comportamentos repetitivos, e linguagem verbal um pouco “inferior” à síndrome de Asperger;

- ***Transtorno Autista:*** é considerado um caso mais grave, onde o paciente tem os sintomas mais intensos, suas capacidades de interação social e linguísticas são mais afetadas (existe mais dificuldades na verbalização, e contato visual também) seus comportamentos e falas são muito repetitivos, e seus sistemas sensoriais são mais sensíveis;

- ***Transtorno Desintegrativo da Infância:*** é um caso mais grave e diagnosticado na infância, há uma regressão no desenvolvimento das habilidades de interações sociais, linguísticas e intelectuais, e não são desenvolvidas ao longo da vida.

2. Compreender a legislação vigente que trata o autista

Ao inserir-se no tema que garante o direito das pessoas autistas, vale salientar a importância do princípio da igualdade, um direito fundamental assegurado a todos os cidadãos, assim como previsto na Constituição Federal em seu art.5º caput, que dispõe: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

Um grande passo que institui os direitos das pessoas com autismo, foi a criação da Lei Berenice Piana como é conhecida a Lei nº12.764/2012, uma política de inclusão

e tratamento dos autistas. Após um longo e duro processo, como retratado por Ulisses da Costa (2013) em sua obra "Autismo no Brasil, um grande desafio!", as milhares de famílias que são afetadas por esta síndrome conseguiram que essa lei chegasse ao congresso e ser sancionada pela então presidenta Dilma Rousseff no dia 27 de dezembro de 2012, que instituiu a Política Nacional dos Direitos das Pessoas com Transtorno Espectro Autista.

Na referida lei mencionada é importante destacar o presente no art. 1º, § 2º que disserta "A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais", com esta inclusão no grupo de pessoas com deficiência, assegura o direito a inclusão, tratamento multidisciplinar e inserção ao mercado de trabalho.

A garantia prevista pela pessoa com espectro autista ao ramo do direito ao trabalho está descrita na Lei Brasileira de Inclusão nº13.146/2015 no art. 34º, caput, que diz: "A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidade com as demais pessoas" e no item §1º que dispõe que "As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambiente de trabalho acessíveis e inclusivos" e por fim, no item §3º que disserta ser:

"Vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena."

Em análise aos artigos mencionados a empresa que tiver 100 ou mais empregados é obrigado por lei a preencher 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. Seguindo a proporção: 200 empregados (2%), 201 a 500 (3%), 501 a 1000 (4%) e 1001 em diante (5%). Os últimos anos, no que concerne à esfera legislativa, o movimento autista obteve grande vitórias. Tanto para a inclusão do indivíduo na sociedade oferecendo atividades que auxiliam no desenvolvimento do autista, quanto para garantir o espaço deles no mercado de trabalho, entretanto, na prática, os resultados não estão saindo como planejado.

Para ilustrar, uma reportagem extraída do portal de notícias G1(15/02/2014) mostra a dona de casa Joana Darlí, moradora da cidade de Porangatu, interior do

estado de Goiás, lutando para conseguir tratamento para o seu filho de três anos diagnosticado com autismo, a renda mensal da família é de um salário mínimo, portanto Joana não tem condições de pagar pelo tratamento do seu filho em uma instituição privada, tendo em vista que são valores fora de sua realidade, a sua última opção é o Estado, que por sua vez não possui um Caps (Centro de Atenção Psicossocial) na cidade, resultando na falta de amparo por parte do governo do Estado ao menino, previsto por lei.

Este caso é a luta de milhares de mães que passam pelo mesmo desamparo no Brasil, demonstrando a urgência de traduzir essa vitória legislativa para o mundo real. Ari Ne'eman, autista e um dos escolhidos por Barack Obama para o Conselho Nacional de Deficientes Americano, reforça a necessidade do apoio do governo, "nós nunca dissemos que o autismo não representa uma deficiência, mas ele não representa uma doença. Dê aos indivíduos autistas as oportunidades educacionais e oportunidades de prosperar e ter sucesso nos seus próprios termos" (SOLOMON, 2013, p. 365).

3. Identificar estratégias que contribuam a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um processo muito difícil, pois está atrelado a processos dolorosos e preconceituosos que a sociedade enfrenta. Infelizmente essa prática muitas vezes não está relacionada a uma opção, e sim uma obrigação, afinal, empresas com mais de 100 funcionários tem essa obrigação de incluir uma pessoa com deficiência. Segundo Ely e Thomas, seria diferente se a organização pudesse enxergar isso com outros olhos, pois com a maior diversidade na força de trabalho aumenta a eficiência organizacional, e consequentemente contribuir ao sucesso, a novos segmentos, fazendo com o que a empresa consiga ter mais produtividade financeira.

A estimativa é de que existam 70 milhões de pessoas com autismo no mundo todo, sendo 2 milhões somente no Brasil. 85% dos adultos com autismo atualmente se encontram desempregados;70% sofrem com depressão e ansiedade.

Segundo Temple Grandin, uma mulher com referência no autismo, pode compreender melhor os animais e estar como uma união entre o pensamento humano e o do resto da fauna. De acordo com Leopoldino, quando uma criança autista demonstra habilidades é muito importante fomentar isso, pois é uma porta de entrada para o mercado de trabalho. Um bom trabalho, pode transformar um autista, deixando mais evidente os seus pontos fortes sobre as suas ações, porém vale ressaltar que isso depende de seu condutor.

Segundo Leopoldino, a empresa deve ser boa em relação ao acolhimento, do autista, no mercado de trabalho, é uma responsabilidade imensa que fica sobre suas mãos, um ambiente preparado de forma errada, ou um comportamento inadequado, perseguições, podem dificultar a adaptação ao trabalho, podendo tornar-se inviável a atuação de muitos dos autistas no mercado de trabalho.

O autismo não está necessariamente relacionado à deficiência intelectual: De acordo com a literatura científica, pessoas com TEA também podem apresentar deficiência intelectual, entre outras condições peculiares.

É importante essa discussão ganhar mais visibilidade, o termo “doença” ao se referir ao autismo já ficou ultrapassado, o correto é espectro. O TEA também é conhecido como Desordens do Espectro Autista e é chamado de espectro porque envolve condições e manifestações muito diferentes umas das outras, graduando-se das mais leves às mais graves. No entanto, tudo isso está mais ou menos relacionado a dificuldades de comunicação e relações sociais.

4. Adequar o ambiente de trabalho para a pessoas com autismo

A inclusão adequada de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) é imprescindível no ambiente corporativo. O mercado de trabalho precisa estar apto ao contratar pessoas com autismo, para que assim possam apresentar seu desempenho máximo na realização de tarefas, portanto vemos que nem todas as corporações atualmente oferecem um ambiente de trabalho que atenda a necessidade dessas pessoas. Além disso, o artigo 200, VIII, da Constituição Federal de 1988, garante a

proteção essencial ao ambiente de trabalho, sendo um direito fundamental do trabalhador.

As pessoas com autismo podem apresentar sensibilidade com vários sentidos, como audição e visão. Sendo assim, o local de trabalho precisa ser adequado com luzes, cores neutras, iluminação moderada e sem poluição sonora. As condições sensoriais não podem sobrecarregar o sistema nervoso do empregado. Na página 58 do livro *Mistérios de uma Mente Autista*, a autora Temple Grandin esclarece: “Eles provavelmente ouvirão melhor se estiverem num ambiente silencioso, levemente iluminado e livre de lâmpadas fosforescentes e de paredes coloridas e brilhantes.”

Diante de situações de sobrecarga sensorial, as pessoas com TEA ficam confusas e não conseguem interpretar os estímulos sensoriais, Temple Grandin diz em seu livro *Mistérios de uma Mente Autista*, na página 78: “seus olhos e ouvidos funcionam, mas não são capazes de processar as informações visuais e auditivas recebidas. A adaptação do ambiente de trabalho, leva o funcionário a ter uma boa saúde mental, e, traz a acessibilidade para ele”.

Nesse contexto, vemos como as condições ambientais podem afetar a concentração e a produtividade das pessoas com autismo. As empresas devem conhecer e estudar sobre o Transtorno do Espectro Autista, para atender as devidas necessidades do colaborador, evitando assim a inclusão inadequada da pessoa autista no ambiente de trabalho.

5. Compreender os desafios da inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho

Levando em consideração as dificuldades e limitações de um autista, é importante que as empresas entendam as necessidades deles, adapte o local e o modo de trabalho de acordo com suas condições, e minimizem as suas dificuldades. “O autismo não se cura, se compreende.” Autismo Ávila

A inclusão do autismo no mercado de trabalho é muito complicada, precisamos destacar que não há muitas oportunidades de qualificação e de emprego para

peças autistas. De acordo com os dados do IBGE 85% dos autistas brasileiros estão fora do mercado de trabalho, eles acabam apresentando uma grande dificuldade de se socializar, o que acaba dificultando bastante a inclusão do autista no mercado de trabalho, a grande maioria das pessoas autistas acabam largando os estudos antes mesmo de concluir o ensino médio por conta do grande preconceito que eles acabam enfrentando, o que acaba dificultando a busca de um emprego, e o mercado acaba entendendo que eles não estão prontos o suficiente para serem absorvidos pelo mercado.

Por mais que tenha a lei 12.764, de 2012, também conhecida como Lei Berenice Piana sobre a inclusão de um autista no mercado de trabalho, que determina a participação mínima para portadores de qualquer deficiência. As empresas acabam tendo uma grande desvalorização dos autistas. Muitas empresas acabam não abrindo vagas para esse público por conta de não acreditarem no seu potencial, eles acabam acreditando que as pessoas autistas não têm capacidade suficiente de entregar um bom trabalho.

6. Analisar a necessidade de proteção do mercado de trabalho com o autista

O autismo não é uma doença, e sim um transtorno onde ele afeta a comunicação e interação social de um indivíduo, além de poder trazer comportamentos restritos e repetitivos. As pessoas autistas apresentam limitações e com isso acabam encontrando uma grande dificuldade no mercado de trabalho. Com isso segundo a lei 12.764, chamada lei Berenice Piana garante a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho. “O autismo é parte deste mundo, não um mundo à parte.” Educando em la vida.

A necessidade de proteção do mercado de trabalho é de grande importância pois as pessoas autistas acabam sofrendo bastante discriminação dentro do ambiente de trabalho, e com isso é preciso que o ambiente de trabalho seja adaptado de acordo com as condições do autista, o que nem sempre os autistas encontram. “Autismo é um espectro. Não existem dois autistas iguais.” Asperger e Autismo no Brasil

Existe um grande preconceito, pelo fato das pessoas terem preconceito em achar que a pessoa autista não tem potencial para ocupar uma vaga, o que não é verídico todas as pessoas têm suas limitações assim como os autistas, por esse motivo não significa que eles são incapazes. Por mais que lei Berenice Piana garante a inclusão das pessoas autistas, muitos autistas acabam não conseguindo achar uma vaga de emprego de acordo com suas condições.

Considerações finais

O estudo deste trabalho possibilitou o esclarecimento de questões em relação a Empregabilidade Autista no Brasil, o conhecimento dos desafios e superações do Autismo e também, os direitos para sua inserção no mercado de trabalho.

É visível que deve se ter um aprimoramento social em relação ao mercado de trabalho, para que ainda sim a sociedade seja mais inclusiva e menos desrespeitosa. O que impõe uma segurança maior para eles é a Lei Piana Número 12.164, que institui os direitos dos autistas e asseguram a suas famílias independentes de suas classes sociais.

A inclusão de pessoas autistas no Brasil é um processo delicado, mas enfatizamos que, todos com o máximo de conhecimento sobre o assunto ,é possível aprender mais sobre eles, como ideias e diferenciais.

Portanto, concluímos que, a empregabilidade de jovens autistas nunca foi um processo fácil, mas por meio deste trabalho, apresentamos propostas das quais possuem o propósito de facilitar e compreender esse processo de forma positiva e melhor possível.

Referências

GRANDIN, Temple. **Mistérios de uma Mente Autista**. Clube de Autores, 2011, páginas 58 e 78.

THOMAS, David A.; ELY, Robin A. **Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity**. In: Harvard Business Review on Managing Diversity. Boston: Harvard Business School Press, 2002.

LEOPOLDINO, C. B. **Inclusão de autistas no mercado de trabalho**: Uma nova questão de pesquisa para os brasileiros.

COSTA, U. **Autismo no brasil**: um grande desafio. 1. ed. Rio de Janeiro: Walk Editora, 2013.

SOLOMON, A. **Longe da árvore pais e filhos em busca de identidade**. 1. ed. São Paulo: Cia. das Letras, 2013.

TV ANHANGUERA. Mãe pede ajuda para tratamento de filho de 3 anos que tem autismo. Portal G1, disponível em: <http://g1.globo.com/goias/noticia/2014/02/pais-tentam-conseguir-tratamentopara-filho-autista-em-porangatu-go.html>. 2014.