

REDE DE ENSINO

A Inserção de Adultos com Transtorno do Espectro Autista no Mercado de Trabalho

The Inclusion of Adults with Autism Spectrum Disorder in the Labor Market

NOMES

Resumo: Essa pesquisa teve como meta encontrar artigos que tratam da integração de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho, empregando uma abordagem de pesquisa bibliográfica como metodologia. É delineado o panorama da inclusão de autistas no contexto laboral, destacando as dificuldades frequentemente encontradas na busca por emprego, na sua manutenção e na busca por posições alinhadas com sua formação e metas. Os desafios para a inclusão resultam da discriminação praticada pelos empregadores, da falta de capacitação profissional das pessoas com autismo, bem como da ineficácia das medidas de cotas para deficientes e da carência de incentivos. A mitigação dessas dificuldades pode ser obtida ao explorar as aptidões das pessoas com TEA, como a habilidade para executar tarefas repetitivas com eficiência e a notável capacidade de memorização de detalhes. Embora haja regulamentações legais e políticas públicas destinadas a garantir a inclusão de autistas no mercado de trabalho, é evidente que essa inclusão ainda não se efetiva conforme o necessário.

Palavras-chave: Transtorno do Espectro Autista. Mercado de trabalho. Inclusão. Políticas Públicas.

Keywords: Autism Spectrum Disorder. Labor Market. Inclusion. Public Policies.

Sumário: Introdução. 1 O Autismo. 2 O Autismo e o Mercado de Trabalho. 3 Desafios da Prática Inclusiva. 4 Políticas Públicas. 5 Conclusões Finais. Referências Bibliográficas.

INTRODUÇÃO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição de neurodesenvolvimento, notável por apresentar déficits duradouros na comunicação social e interação social em diversos cenários, além de interesses restritos e comportamentos estereotipados e repetitivos. O diagnóstico de pessoas com TEA é baseado na sintomatologia e na intensidade com que ela se manifesta, geralmente, sendo classificados em um espectro que abrange desde casos mais graves até os menos graves (ULLIANE, 2016).

É fundamental considerar a vida adulta das pessoas com Autismo, enfatizando a importância de proporcionar oportunidades de ensino superior e inserção no mercado de

trabalho como parte de sua integração na sociedade. No contexto da vida profissional, a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho é marcada por desafios e interrupções. Indivíduos com autismo comumente enfrentam desafios na busca e manutenção de empregos adequados às suas qualificações e expectativas, resultando na dependência de assistência governamental, institucional ou de familiares.

A inclusão de autistas no mercado de trabalho tem gerado resultados diversos para os profissionais, incluindo independência pessoal e financeira, aprimoramento nas relações sociais, colaboração em equipe, melhora da comunicação, resolução de problemas, reabilitação cognitiva e sensação de propósito. Do ponto de vista das empresas, a contratação de profissionais autistas pode ser vantajosa, uma vez que permite a utilização de suas habilidades específicas, como concentração, atenção aos detalhes e a execução de tarefas repetitivas.

Embora haja escassez de fontes que abordem o tema, é fundamental estabelecer a metodologia teórica que orientou nossa pesquisa e optamos por realizar um estudo bibliográfico. Assim, por meio da análise das informações, temos a capacidade de buscar novas possibilidades e pontos de vista diversos, ampliando nosso entendimento sobre o TEA no âmbito profissional.

1 O AUTISMO

O Manual de Diagnóstico e Estatístico dos Transtornos Mentais (DSM-V) define o Transtorno do Espectro Autista (TEA) como uma categoria de condições de neurodesenvolvimento, caracterizada por desafios na interação social, comunicação não-verbal e comportamentos repetitivos e estereotipados. As causas do transtorno TEA não são completamente compreendidas, embora haja indícios de uma predisposição genética.

O autismo está inserido em um conjunto de transtornos chamado Transtornos do Desenvolvimento Global, que antes englobava o Transtorno Autista, o Transtorno de Asperger e o Transtorno Desintegrativo da Infância. De acordo com a mais recente revisão do DSM-V (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais), essa classificação foi trocada pelo termo Transtorno do Espectro Autista (TEA). Na prática clínica, muitos especialistas não dão tanta importância às variações entre os subtipos, focando na gravidade do distúrbio como critério principal. Conforme o DSM-V, o TEA agora pode ser classificado em três níveis: Leve (Nível 1), Moderado (Nível 2) e Severo (Nível 3) (ULLIANE, 2016).

A vida adulta de indivíduos com Autismo merece atenção, especialmente no que se refere à sua integração na sociedade, seja por meio do acesso ao ensino superior ou ao mercado

de trabalho. Entretanto, essa fase é frequentemente caracterizada por um isolamento social (TALARICO ET AL., 2019). No entanto, avanços em terapias e serviços de suporte estão promovendo a inclusão no mercado de trabalho, melhorando a qualidade de vida e permitindo o aperfeiçoamento das habilidades já existentes. (TALARICO ET AL., 2019).

Desenvolver os interesses específicos de indivíduos autistas durante a infância e adolescência possibilita a escolha de carreiras relacionadas a esses interesses, melhorando a qualidade de seu trabalho, estudo e satisfação pessoal. Desse modo, é mais provável que eles aproveitem ao máximo seus pontos fortes e demonstrem habilidades sociais, comunicativas, emocionais, sensoriais e executivas aprimoradas no contexto profissional. A fim de que empregadores e funcionários estejam melhor preparados para trabalhar com profissionais autistas, é essencial compreender as diversidades e as razões por trás de seus comportamentos.

2 O AUTISMO E O MERCADO DE TRABALHO

Segundo a análise de Leopoldino e Coelho (2017), é notável a falta de estudos sobre essa temática, com a maioria dos estudos se concentrando em crianças e direcionando-se especificamente para a área da saúde. Eles apontam diversos fatores que podem estar ligados a essa lacuna, incluindo a ausência de grupos de pesquisa especializados nessa área, escassos exemplos de instituições brasileiras abordando o tema, limitações de financiamento e desafios metodológicos. Apesar das políticas públicas, a inclusão de autistas no mercado de trabalho ainda não atinge seu potencial.

Contudo, para indivíduos com TEA, o emprego fornece meios para a subsistência e para a realização de objetivos pessoais, como a conquista da independência financeira e a satisfação pessoal pelo significado do trabalho realizado. Vale destacar que a inclusão no mercado de trabalho abre caminho para o acesso a outros espaços públicos, como os culturais, educacionais e de lazer, contribuindo para a integração social (SILVA, 2013).

Além disso, é relevante destacar que pessoas autistas podem exibir hiperfocos, caracterizados por uma atenção extremamente seletiva. Ao compreender as características das pessoas autistas como oportunidades em vez de fraquezas (ROSQVIST; KEISU, 2012) e reconhecer seu conjunto de habilidades, a contratação de profissionais no espectro confere à organização uma vantagem competitiva. Aspectos que promovem o sucesso de autistas no ambiente de trabalho incluem relacionamentos com a equipe, apoio da liderança e colegas, flexibilidade para adaptações, bem como a tendência na obediência às regras e na manutenção de rotinas, tornando-os assíduos e leais a ambientes de trabalho que oferecem apoio.

Reconhecendo as habilidades únicas de indivíduos no espectro autista, avaliar o perfil comportamental de profissionais no espectro autista é fundamental. A avaliação de seus pontos fortes, fraquezas e seus interesses específicos, facilita a integração do profissional em uma função mais compatível. Na prática, este estudo pode ser adotado como um recurso informativo para que as equipes de trabalho identifiquem mecanismos de compreensão e desenvolvimento das características dos profissionais. Soeker (2020) enfatiza a necessidade de um sistema de apoio mais sólido no ambiente de trabalho, uma vez que este percurso frequentemente apresenta desafios em sua implementação.

De acordo com um estudo conduzido por Hurlbutt e Chalmers (2004), um fator crucial para o sucesso de profissionais autistas no mercado de trabalho envolve a descrição clara de suas expectativas, deveres e responsabilidades. Essa abordagem proporciona uma compreensão nítida do que se espera em termos de produtividade, de tarefas e regras.

3 DESAFIOS DA PRÁTICA INCLUSIVA

No decorrer da pesquisa atual, identificaram-se várias barreiras à prática inclusiva. É triste constatar que muitos empregadores e colegas de trabalho demonstram preconceito devido à falta de compreensão das necessidades e limitações das pessoas com TEA, que são muitas vezes contratadas apenas para preencher as vagas reservadas, cumprindo os requisitos legais.

Indivíduos com TEA enfrentam três grandes desafios significativos no mercado de trabalho: encontrar, manter e obter um emprego compatível com sua formação e expectativas (SILVA, 2013). Essa realidade leva muitos autistas a dependerem do governo, instituições ou familiares, resultando em desafios financeiros, mesmo tendo formação e aptidão para exercer uma profissão.

A complexidade do mercado de trabalho traz consigo desafios e interrupções, incluindo questões estruturais e culturais que impedem o acesso ao emprego (LEOPOLDINO & COELHO, 2017). No mundo do trabalho, a intensa carga de estresse e os desafios de relacionamento e adaptação têm um impacto significativo na saúde mental das pessoas com autismo, tornando-as mais suscetíveis a problemas como depressão, ansiedade e acessos de raiva, o que pode levá-las ao afastamento do trabalho (HURLBUTT; CHALMERS, 2004). Em ambientes desprovidos de suporte ou adaptações, e onde ocorre discriminação e perseguição, essa situação se agrava.

Importante mencionar que uma das principais barreiras enfrentadas por indivíduos com TEA é o estigma (SOEKER, 2020). As dificuldades relacionadas à consciência social

prejudicada são mais prevalentes do que as questões relacionadas às demandas do trabalho. Além disso, os trabalhadores com autismo têm limitadas oportunidades de crescimento nas organizações, a menos que estas reconheçam seu potencial (ROSQVIST, KEISU, 2012; LEOPOLDINO, COELHO, 2017).

4 POLÍTICAS PÚBLICAS

A legislação pode ser um amparo para garantir o direito à inserção, mesmo quando se enfrentam desafios iniciais. Encontram-se leis que respaldam o processo inclusivo e oferecem diretrizes para uma inclusão eficaz. A norma jurídica nº 8.213/91 estabeleceu a obrigatoriedade de reservar vagas para pessoas com deficiência no quadro de funcionários das empresas de iniciativa privada.

Outra lei mais específica é a nº 12.764/12, na qual são estabelecidas diretrizes para a proteção da pessoa com TEA, com ênfase no direito ao mercado de trabalho. Vale ressaltar, sobretudo, o artigo 2º, inciso V, que estipula ‘o estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência e as disposições da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.’

A lei nº 13.146/15 define diretrizes para a inclusão de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho. O artigo 34 dispõe que: ‘A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas’. O poder público deve oferecer serviços de habilitação e reabilitação profissional, como terapias multiprofissionais e adaptações ambientais.

5 CONCLUSÕES FINAIS

Este estudo abordou a temática da inclusão de autistas no mercado de trabalho, destacando o problema central relacionado à contratação de pessoas com autismo por necessidades legais, em vez de um compromisso genuíno com a inclusão. A discussão sobre a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho é escassa. Mesmo considerando a representatividade desse grupo de cidadãos e as recentes mudanças na legislação, a maioria das organizações brasileiras ainda não oferece o suporte básico para integrar profissionais autistas em seus quadros de funcionários. Além disso, as organizações muitas vezes enfrentam desafios na adaptação das funções para atender às características individuais desses profissionais.

Contudo, salienta-se que as empresas podem se beneficiar ao contratar profissionais autistas devido às suas habilidades notáveis em atividades específicas, como concentração,

atenção aos detalhes e execução de tarefas repetitivas. As empresas devem dar ênfase ao aprimoramento das habilidades que podem ser cultivadas e isso deve ser respaldado por um ambiente de trabalho que ofereça suporte adequado, incluindo espaços tranquilos, comunicação clara e apoio contínuo.

Ainda, é possível concluir que a existência de leis é insuficiente se não houver uma autoridade fiscalizadora com poder efetivo para garantir sua eficácia. Portanto, visando desafiar os paradigmas pragmáticos e, conseqüentemente, instigar transformações entre os empregadores e seus gestores, acredita-se que essas ações promovam uma reflexão sobre essa temática de significativa importância social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei 8.213/1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília: Presidência da República, 1991.

BRASIL. Lei 12.764/2012. **Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista**. Brasília: Presidência da República, 2012.

BRASIL. Lei 13.146/2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Brasília: Presidência da República, 2015.

ULLIANE, C. **Os três graus do autismo**. 2016. Disponível em: <https://carlaulliane.com/2016/os-3-graus-do-autismo>. Acesso em: 25 out. 2023.

HURLBUTT, K; CHALMERS, L. **Employment and adults with Asperger syndrome**. Focus on autism and other developmental disabilities, v. 19, n. 4, p. 215-222, 2004. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10883576040190040301>. Acesso em: 25 out. 2023.

LEOPOLDINO, C.; COELHO, F. **O Processo de Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho**. Universidade Federal do Ceará. 2017.

ROSQVIST, H. B.; KEISU, B. **Adaptation or recognition of the autistic subject? Reimagining autistic work life: Deconstructing the notion of “real jobs” in the Swedish autistic self-advocacy movement**. Journal of Vocational Rehabilitation, v. 37, n. 3, p. 203-212, 2012. Disponível em: <https://content.iospress.com/articles/journal-of-vocational-rehabilitation/jvr615>. Acesso em: 25 out. 2023.

SILVA, A. C. M. da. **Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Recife, UNICAP – Universidade Católica de Pernambuco, 2013.

SOEKER, M. S. (2020). **A descriptive, qualitative study of the challenges that individuals with autism spectrum disorder experience when transitioning from skills training programs into the open labor market in Cape Town, South Africa**. Work, 65(4), 733-747.

TALARICO, M. V. T. S.; PEREIRA, A. C. S.; & GOYOS, A. C. N. (2019). **A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica**. Revista Educação Especial, 32, 1-19.