
INCLUSÃO DE AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO: UMA NOVA QUESTÃO DE PESQUISA

Cláudio Bezerra Leopoldino¹

¹ *Universidade Federal do Ceará* - claudiob_br@yahoo.com.br

RESUMO

O autismo pode ser caracterizado um transtorno do desenvolvimento. As pessoas com autismo apresentam dificuldades na interação social, comunicação e comportamento. Os autistas relatam dificuldade em conseguir emprego, em mantê-lo, e em obter uma colocação compatível com a sua formação e expectativas. Esta situação coloca muitos autistas em situação de dependência do governo, instituições ou parentes, e em dificuldades financeiras, ainda que apresentem formação e capacidade para trabalhar. O presente artigo aborda a questão da inclusão dos autistas no mercado laboral, apresentando possibilidades para investigações acadêmicas e a construção de políticas públicas. A pesquisa que originou este texto é qualitativa, consistindo em revisão bibliográfica, seguida de problematização a respeito do tema. Um pequeno, mas significativo número de obras no exterior abordou a questão investigada. Nacionalmente, praticamente não foram identificadas obras seminais, teses, artigos ou autores de referência brasileiros a respeito do assunto, indicador de grande potencial de descobertas neste campo. A ausência de trabalhos abrange a psicologia, a administração e áreas afins.

PALAVRAS-CHAVE

Inclusão no Trabalho; Autismo; Políticas Públicas; Pesquisas sobre autismo; Inclusão profissional.

AUTISTIC INCLUSION IN THE LABOUR MARKET: A NEW RESEARCH ISSUE

ABSTRACT

Autism can be characterized a developmental disorder. People with autism have difficulties in social interaction, communication and behavior. Autistic report difficulty in getting employment, keep it, and get a place compatible with their training and expectations. This poses many autistics in dependency situation from government, institutions or relatives, and in financial difficulties, even with training and ability to work. This article addresses the issue of inclusion of people with autism in the labor market, presenting opportunities for academic research and the construction of public policies. The research that originated this text is qualitative, consisting of literature review, followed by questioning on the subject. A small but significant number of international works addressed the issue investigated. Nationally, almost none seminal works, theses, articles, or reference Brazilian authors on the subject have been identified, revealing the great potential for discoveries in this field. The absence of research works covers psychology, administration and related areas.

KEYWORDS

Workplace Inclusion. Autism; Public Policy; Autism research; Professional inclusion.

INTRODUÇÃO

O autismo pode ser caracterizado um transtorno invasivo do desenvolvimento (KLIN, 2006). Pessoas com autismo apresentam dificuldades que abrangem a interação social, alterações na comunicação e padrões limitados ou estereotipados de comportamentos e interesses (CAMARGO; BOSA, 2009; TAMANAHA, PERISSINOTO; CHIARI, 2008; KLIN 2006). A severidade do autismo pode variar bastante de indivíduo para indivíduo, podendo ser drasticamente incapacitante, mas em muitos casos é possível que se possa ter uma boa qualidade de vida. A literatura aponta que a inclusão na escola e, posteriormente no trabalho, são objetivos dificilmente alcançados (ROUX et al., 2013; FILIPE, 2013; SHATTUCK et al., 2012; HARMON, 2011; HENDRICKS, 2010).

Na maioria dos casos, a vida adulta dos autistas é caracterizada pelo isolamento e solidão em instituições ou junto dos parentes, ainda que se consiga concluir parte dos estudos (HARMON, 2011). A literatura internacional tem abordado a inclusão de autistas no ambiente escolar e no mercado de trabalho, com mais sucesso na primeira modalidade de inclusão. Uma breve pesquisa aos indexadores acadêmicos revela que no exterior a pesquisa sobre a inclusão dos autistas no mercado de trabalho está ainda por se concretizar, demandando maior quantidade, robustez e diversidade, embora se esboce a criação de um corpo consistente de conhecimentos sobre esta problemática (WEHMAN et al., 2014; PARR; HUNTER, 2013; ROUX et al., 2013; HENDRICKS, 2010; ROBERTSON, 2009; HURLBUTT; CHALMERS, 2004; GARCÍA-VILLAMISAR; WEHMAN; NAVARRO, 2002). São poucos os estudos que abordam a vida juvenil e adulta dos autistas, lacuna apontada em vários estudos (ROUX et al., 2013; SHATTUCK et al., 2012; HENDRICKS,

2010; GARCÍA-VILLAMISAR et al., 2006) e, ao mesmo tempo, indicador de um campo ainda longe de saturação.

Os pesquisadores brasileiros têm contribuído com a inclusão do autista no ambiente escolar de forma substancial, desenvolvendo pesquisas e publicações de trabalhos em periódicos indexados, embora a quantidade de trabalhos ainda seja pequena, e existam limitações metodológicas (GRACIOLI; BIANCHI, 2014; DE MATTOS; NUERNBERG, 2011; CAMARGO; BOSA, 2009). A situação da produção científica brasileira em relação à inclusão dos portadores de autismo no ambiente laboral, no entanto, é incipiente. O Brasil não tem apresentado contribuições significativas neste campo de investigação, que permanece incólume, intacto, praticamente intocado. Praticamente inexitem artigos seminais com repercussão ou obras nacionais de referência sobre a inclusão de autistas no mercado laboral sob a ótica da gestão. Tampouco pode hoje ser constatada produção acadêmica nacional que aborde a inclusão na escola em áreas como psicologia e educação, as quais têm ignorado os ambientes de trabalho dos autistas.

Tendo este cenário como contexto, define-se o questionamento que norteou a pesquisa realizada: Que questões de pesquisa relacionadas à inclusão de autistas podem ser estudadas por pesquisadores brasileiros? Para respondê-lo, foi efetuada uma revisão bibliográfica, seguida de uma problematização, a respeito do tema.

O presente artigo aborda a questão da inclusão dos autistas no mercado de trabalho, apresentando possibilidades para investigações acadêmicas e projetos de pesquisa. O texto discorre inicialmente sobre as características do autismo e seus portadores. Em seguida, são detalhadas as questões concernentes à inclusão

dos autistas no mercado de trabalho, as políticas públicas relativas a esta questão, as possibilidades para futuras pesquisas sobre o tema e as notas conclusivas.

METODOLOGIA

O direcionamento de esforços de pesquisa em uma área sobre a qual pouco é publicado, fez com que a pesquisa assumisse características exploratórias e concomitantemente qualitativas (HAIR JR et al., 2005). O caráter exploratório fica mais evidente pelo objetivo de proporcionar maior familiaridade com a temática abordada, com vista a torná-la mais explícita (GIL, 2002). O método empregado compreende uma revisão bibliográfica a respeito da inclusão de autistas no mercado de trabalho, e aspectos correlacionados, seguida de problematização a respeito do tema.

A utilização de revisão bibliográfica derivou da necessidade de melhor compreensão sobre o tema em questão (HAIR JR et al., 2005). Adicionalmente, a revisão de literatura permite acesso a porções significativas de todo o conteúdo produzido em relação ao tema, propiciando o exame do mesmo sob novo enfoque e possibilitando conclusões inovadoras (MARCONI; LAKATOS, 2010).

Foram buscados e selecionados textos que tratam diretamente da temática supracitada e temas correlatos em buscadores de teses e dissertações e de artigos científicos. Os temas selecionados para aprofundamento de análises, derivados da questão de pesquisa, foram: características do autismo e seu impacto para os indivíduos; inclusão de autistas no mercado de trabalho; políticas públicas associadas à inclusão laboral de autistas e pesquisas brasileiras sobre inclusão de autistas no ambiente laboral. As obras sofreram seleção e

validação sobre procedência, forma e conteúdo (MARCONI; LAKATOS, 2010).

Uma vez que a produção acadêmica sobre a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho é relativamente baixa, várias pesquisas para a localização de obras sobre o tema foram feitas até a obtenção de conteúdo em quantidade e qualidade adequada para compor uma revisão sobre o tema. Inicialmente, buscou-se analisar a produção sobre o tema com base em teses e dissertações brasileiras, utilizando-se buscador de teses e dissertações, mas a busca revelou-se infrutífera. Apenas uma dissertação da área do direito, abordava o tema (SILVA, 2013). Em seguida, foram buscadas produções nacionais em buscadores acadêmicos, mas sem resultado satisfatório. Apenas quando se vasculhou a produção internacional sobre o tema em periódicos indexados, obteve-se um conjunto de textos sobre a temática que suprisse os requisitos.

A reduzida produção acadêmica sobre a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho fez com que não fosse adotado recorte temporal, de classificação Qualis, disciplina do conhecimento, ou de outro tipo, ou imposta restrição para a seleção de textos. Foram aceitas obras que apresentaram coerência interna e rigor em sua elaboração, relacionadas ao tema, oriundas de fontes como periódicos e monografias de instituições consideradas idôneas. O resultado final da revisão de textos obteve contribuições de áreas como psiquiatria, terapia ocupacional e políticas públicas, entre outras.

CARACTERÍSTICAS E IMPACTOS DO AUTISMO

O autismo é causado pela interação entre múltiplos fatores de natureza genética e componentes ambientais, ainda não totalmente determinados (HARMON, 2011; DETH et al., 2008). Seus efeitos abrangem a comunicação social e os comportamentos manifestados, com padrões restritivos e estereotipados de comportamento, interesses e atividades (APA, 2014; FILIPE, 2013; CAMARGO; BOSA, 2009; GARCÍA-VILLAMISAR; HUGHES, 2007; KLIN, 2006). No nível mais extremo do espectro autista, as limitações são tão drásticas que os portadores perdem muito do contato com o mundo exterior, como no caso do autismo clássico e não verbal. As manifestações mais brandas do autismo permitem um alto nível de funcionalidade e uma comunicação eficaz, permitindo em certos casos a atuação no mercado de trabalho (PARR; HUNTER, 2013; ROUX et al., 2013; FILIPE, 2013; HARMON, 2011).

Os problemas na socialização dos autistas englobam a dificuldade de compreensão de regras sociais e costumes, na compreensão da linguagem corporal não-verbal, em responder a interações sociais, em entender os próprios sentimentos e os dos outros (HURLBUTT; CHALMERS, 2004). A necessidade de rotina pode torná-los mais resistentes a mudanças e apegados a padrões (HURLBUTT; CHALMERS, 2004).

A comunicação dos portadores de autismo, ainda que conte com bom desenvolvimento, pode sofrer dificuldades. Problemas no uso social da linguagem e a dificuldade em formular questões são situações reportadas na literatura (HURLBUTT; CHALMERS, 2004). Pode ocorrer dificuldade em iniciar e manter conversas (NEIK et al., 2014). A inflexão da voz pode ser pedante ou inapropriada, e a interpretação de

metáforas, termos de duplo sentido e idiomatas pode ser difícil, o que dificulta os relacionamentos com chefes e colegas de trabalho (HURLBUTT; CHALMERS, 2004).

Os comportamentos peculiares apresentados pelos autistas podem se manifestar de diversas formas. A literatura registra repetições de movimentos, nas quais balançam o corpo ou giram a si mesmos ou a algum objeto, ou comportamentos ritualísticos, ou emissão de sons altos, que se intensificam em momento de estresse, fadiga e sobrecarga sensorial (SCHALL, 2010; HURLBUTT; CHALMERS, 2004). São notáveis casos de sensibilidade excessiva ou desconforto relativos a sons, toque, luzes, texturas ou odores que não afetariam pessoas neurotípicas (HARMON, 2011; BONTEMPO, 2009; HURLBUTT; CHALMERS, 2004). Os autistas podem ainda apresentar comportamentos não verbais atípicos como dificuldades em manter contato “olho no olho”, além de expressões faciais, posturas corporais e gestos fora dos padrões típicos (NEIK et al., 2014).

O pouco conhecimento sobre as causas do transtorno restringiu o desenvolvimento de procedimentos preventivos. As ações de tratamento consistem em terapia comportamental multidisciplinar especializada em transtornos do desenvolvimento e autismo, envolvendo psicólogos, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos e psicopedagogos, entre outros profissionais (FILIPE, 2013).

As intervenções terapêuticas devem ser iniciadas o mais cedo possível, evitando que os pacientes passem a sofrer de quadros psiquiátricos irreversíveis ou de difícil tratamento, como no caso da depressão e das psicoses (FILIPE, 2013). O diagnóstico precoce tem permitido intervenções mais bem-sucedidas, e agregado mais informações sobre a

prevalência do transtorno, que passou de 1 caso para cada 1000 pessoas na década de 90 para um caso a cada 150 pessoas, ou menos (FILIPE, 2013). Dependendo do estudo, pode-se chegar a uma prevalência de mais de 1 caso para cada 100 pessoas (NEIK et al., 2014; PARR; HUNTER, 2013; FILIPE, 2013; ZAHORODNY et al., 2012). A tendência é de aumento da prevalência em virtude da obtenção de dados cada vez mais precisos, e de uma maior difusão dos procedimentos para o diagnóstico precoce (NEIK et al., 2014; ZAHORODNY et al., 2012).

As dificuldades vivenciadas pelos autistas no cotidiano servem continuamente como obstáculo à sua inserção e permanência no mercado de trabalho.

AUTISMO E MERCADO DE TRABALHO

Recentes progressos na inclusão de autistas no ensino, tanto médio e superior, além de avanços nas terapias e no oferecimento de serviços de suporte em alguns países tendem a gerar aumento no número de autistas que buscam posições no mercado de trabalho (PARR; HUNTER, 2013). A inclusão laboral destes indivíduos está associada a uma melhor qualidade de vida, entre outros benefícios (SILVA, 2013; BONTEMPO, 2009; HENDRICKS, 2010; GARCÍA-VILLAMISAR; HUGHES, 2007; GARCÍA-VILLAMISAR; WEHMAN; NAVARRO, 2002). Permite ainda a concretização das potencialidades dos autistas, desenvolvidas durante anos de terapias e formação acadêmica.

Adicionalmente, o trabalho provê recursos para a sobrevivência e para o atingimento de metas pessoais dos indivíduos, como a independência financeira e a satisfação pessoal com o significado do que foi realizado. Outro benefício digno de nota é que a inclusão no trabalho possibilita acesso a outros espaços públicos de

cultura, educação e lazer, promovendo a integração social (SILVA, 2013). No entanto, para os portadores deste transtorno, o ingresso e manutenção no mundo do trabalho consiste em um dos grandes obstáculos da vida adulta (ROUX et al., 2013; HARMON, 2011; ROBERTSON, 2009; HENDRICKS, 2010; BONTEMPO, 2009). A literatura aponta que os autistas apresentam mais dificuldades em encontrar colocações no mercado de trabalho em comparação com pessoas com outros tipos de deficiência (ROUX et al., 2013; BURKE et al., 2010).

As pessoas com TEA relatam três grandes problemas em relação com o mercado de trabalho: dificuldade em conseguir emprego, em manter-se nele e a obtenção de uma colocação compatível com a sua formação e expectativas (SILVA, 2013; ROSQVIST; KEISU, 2012; HENDRICKS, 2010; ROBERTSON, 2009; HURLBUTT; CHALMERS, 2004). Esta situação coloca muitos autistas em situação de dependência do governo, instituições ou parentes, e os coloca em dificuldades financeiras, ainda que apresentem formação e capacidade para trabalhar (BONTEMPO, 2009).

No mundo exigente e competitivo do trabalho, a intensa carga de estresse e problemas de relacionamento e adaptação atacam a autoestima e a saúde mental dos autistas, que se tornam mais susceptíveis a problemas como depressão, ansiedade e ataques de ira, afastando-os do trabalho (HURLBUTT; CHALMERS, 2004). Ambientes sem suporte ou adaptações, em que ocorram discriminação e perseguições de colegas e chefes, agravam esta situação.

Tanto os ambientes físicos inadequados quanto a postura dos gestores e colegas, e a falta de incentivos e políticas públicas podem ser fontes de empecilhos à adaptação ao trabalho,

podendo tornar inviável a atuação de muitos dos autistas no mercado de trabalho.

PRODUÇÃO BRASILEIRA SOBRE O TEMA

A produção acadêmica brasileira sobre a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho é praticamente inexistente. A pesquisa realizada para a redação deste texto não revelou obras seminais, teses, artigos ou autores de referência brasileiros. Faltam estudos de caso e pesquisas sobre quaisquer aspectos relacionados ao tema. A ausência de trabalhos sobre o assunto é tão gritante que abrange não só a psicologia, mas também a administração da produção, a sociologia e áreas afins.

O único trabalho brasileiro identificado, relacionando autismo e a inclusão no mercado de trabalho, é a dissertação de mestrado de Alessandra Cabral Meireles da Silva (2013), da Universidade Católica de Pernambuco, do curso de direito. Os principais resultados da pesquisa de Silva (2013) mostram que a legislação que viabilizaria a inclusão no trabalho não é aplicada em relação aos autistas, fato que influencia negativamente a sua inclusão no mercado laboral.

Quais seriam as razões para a omissão deste tema na agenda de pesquisa brasileira? Existem alguns fatores que podem explicar parte deste fenômeno: inexistência de grupos de pesquisa em inclusão no trabalho voltados para deficiências e inclusão; poucos exemplos brasileiros conhecidos de instituições que abordam a inclusão de autistas no mercado de trabalho que possam ser estudadas; a dificuldade em abordar um assunto que envolve disciplinas díspares como a psicologia, a neurologia, a terapia ocupacional, a administração da produção, a gestão de recursos humanos e direito, entre outras,

obstáculos de natureza metodológica e, por fim, restrições de financiamento.

As dificuldades elencadas não são impeditivas à realização de investigações sobre o tema, que poderia receber mais atenção. Atualmente, pode-se afirmar que permanecem fora do escopo de investigação dos pesquisadores brasileiros questões relevantes sobre as dificuldades vivenciadas pelos indivíduos, as necessidades ambientais dos autistas, os mecanismos de suporte ao trabalho de pessoas com TEA e sobre políticas públicas relativas à sua inclusão no mercado de trabalho, entre outras possibilidades.

DIFICULDADES VIVENCIADAS PELOS INDIVÍDUOS

Problemas com a socialização, a comunicação e os comportamentos repetitivos e atípicos dificultam bastante a inclusão dos autistas no mercado de trabalho. A literatura indica que mesmo os portadores de autismo de alta funcionalidade ou síndrome de asperger apresentam dificuldades tanto para obter empregos compatíveis com sua capacidade quanto para manter as posições de emprego obtidas (SILVA, 2013; ROSQVIST; KEISU, 2012; BURKE et al., 2010; ROBERTSON, 2009; BONTEMPO, 2009; HURLBUTT; CHALMERS, 2004).

A dificuldade manifestada pelos autistas em se inserir no mercado é indicador de uma realidade excludente. O trabalho de Bontempo (2009), feito exclusivamente com autistas, mostrou que cerca de 50% dos entrevistados teve algum emprego, mas que poucos estavam vivenciando uma experiência de emprego sustentável, indicador da dificuldade encontrada. A pesquisa de Roux et al. (2013) revelou que apenas 33% dos autistas entrevistados estavam empregados no

momento da coleta de dados, apesar de todos terem concluído ensino secundário.

Evidências da literatura relatam salários menores, dificuldade de encontrar trabalho full time e uma menor variedade de opções de emprego em relação aos demais profissionais (ROUX et al., 2013). Contentar-se com trabalhos abaixo da qualificação, sem possibilidade de ascensão, é a única opção oferecida a muitos indivíduos com TEA, que seguem uma trajetória de desigualdade no trabalho que leva ao confinamento doméstico e, por fim, à segregação (SILVA, 2013)

Para muitas pessoas com TEA, omitir o fato de ser autista é a única forma de ter chance de encontrar trabalho (ROSQVIST; KEISU, 2012; HURLBUTT; CHALMERS, 2004). Ao assumirem funções laborais, aceitam adicionalmente o risco de atuar sem o suporte adequado, em função da sobrevivência, omitindo a sua condição para os chefes e para os colegas de trabalho.

Os potenciais empregadores, por desconhecimento, não vislumbram potenciais vantagens dos portadores de autismo para certos tipos de atividades, tampouco observam posturas positivas frequentemente encontradas em pessoas com TEA (SCHALL; WEHMAN; MCDONOUGH, 2012; BURKE et al., 2010; HURLBUTT; CHALMERS, 2004): Maior facilidade em seguir regras e manter rotinas; maior atenção aos detalhes; maior facilidade com funções repetitivas; preferir ambientes visualmente organizados, trazendo ordem a ambientes desorganizados; excelente memória para detalhes; maior lealdade a um ambiente de trabalho suportivo; menor taxa de atrasos e demoras nas pausas do trabalho; menor perda de tempo em conversas com colegas de trabalho ou chamadas telefônicas pessoais e, adicionalmente, habilidade em apresentar

conhecimento aprofundado em áreas pelas quais tenha um interesse especial.

As restrições impostas pela TEA se amplificam com as dificuldades no relacionamento com o ambiente laboral e os potenciais empregadores. Robertson (2009), pesquisador e portador de TEA, elenca como principais obstáculos vivenciados pelos autistas no mercado de trabalho, os seguintes fatores: gerenciar os processos de procura de emprego e de participação em processos seletivos; adaptação a novas rotinas e procedimentos para os empregos; dominar as demandas sociais e de comunicação do local de trabalho; lidar com demandas sensoriais do local de trabalho; engajar-se em linhas de pensamento reflexivas orientadas a metas no trabalho, como organização e planejamento; lidar com atitudes negativas e estigmas associados ao autismo e, por fim, enfrentar desafios à saúde mental, relacionados a dificuldades no ambiente de trabalho.

O suporte adequado aos indivíduos nos ambientes de trabalho é uma das formas para se viabilizar o acesso ao trabalho para os portadores de TEA, amenizando as dificuldades.

AMBIENTES COM SUPORTE AO TRABALHO

O estudo do desenvolvimento de ambientes amigáveis ao trabalho autista, bem como da avaliação de impacto positivo de ajustes ambientais no trabalho e da satisfação dos indivíduos portadores de TEA é um campo ainda em formação. Os resultados das pesquisas mostram que é possível aumentar o desempenho e a qualidade de vida com investimentos em treinamento e adequação ambiental (HURLBUTT; CHALMERS, 2004; GARCÍA-VILLAMISAR; WEHMAN; NAVARRO, 2002).

O ambiente físico de trabalho pode sofrer modificações de modo a facilitar o trabalho de autistas, com a adoção de estações de trabalho que facilitem o acesso aos itens de trabalho e minimizem as distrações visuais e ruídos (SCHALL, 2010). A redução de luz e barulho e a liberdade para utilizar fones de ouvido estão entre as medidas simples que podem tornar o ambiente mais amigável ao autista.

A forma de organização do trabalho também pode viabilizar a inclusão e a produtividade. García-Villamisar, Wehman e Navarro (2002) pesquisaram duas grandes modalidades de trabalho de autistas: Trabalho Protegido em Grupos (Sheltered Workshop Group) e Trabalho Apoiado em Grupos (Supported work group). Na primeira modalidade, os autistas trabalham com outros portadores do transtorno, enquanto que na segunda, trabalham com não mais do que dois portadores de autismo no mesmo local de trabalho. Os participantes do estudo receberam uma remuneração compatível com a do mercado de trabalho, o suporte de um job coach, e atuaram em áreas como serviços de alimentação, garçons, reciclagem e entrega, varejo, jardinagem, lavanderia industrial, agricultura e pecuária, entre outros (GARCÍA-VILLAMISAR; WEHMAN; NAVARRO, 2002). Os estudos com o Supported Work Group constataram aumento na qualidade de vida e na performance cognitiva dos participantes dos grupos (GARCÍA-VILLAMISAR; HUGHES, 2007; GARCÍA-VILLAMISAR; WEHMAN; NAVARRO, 2002), o que corrobora a tese de que incluir os portadores de autismo no trabalho não implica em restringi-los em instituições laborais para autistas. Este resultado corrobora as opiniões dos defensores da neurodiversidade no ambiente de trabalho, como Robertson (2009) e Kapp et al. (2013).

O suporte oferecido por mentores é outra opção bastante discutida na literatura (SCHALL; WEHMAN; MCDONOUGH, 2012; ROSQVIST; KEISU, 2012; HURLBUTT; CHALMERS, 2004; GARCÍA-VILLAMISAR; WEHMAN; NAVARRO, 2002). O mentor ou “Job Coach” seria um profissional de carreira estabelecida, dedicado a guiar e desenvolver os talentos de um indivíduo, no sentido de obter um emprego satisfatório de forma proativa, atuando em certos momentos como negociador do autista (SCHALL; WEHMAN; MCDONOUGH, 2012; HURLBUTT; CHALMERS, 2004).

Complementarmente, recomenda-se que o trabalho e suas tarefas, os deveres, responsabilidades, expectativas e as normas sejam descritos claramente, minuciosamente e com antecedência, permitindo a adaptação dos portadores de TEA (SCHALL, 2010; BONTEMPO, 2009; HURLBUTT; CHALMERS, 2004). A descrição destas informações pode ser feita por escrito ou utilizando recursos visuais como imagens, para facilitar o entendimento (SCHALL, 2010; BONTEMPO, 2009; HURLBUTT; CHALMERS, 2004). O modelo mestre aprendiz apresenta bons resultados e pode ser utilizado (HURLBUTT; CHALMERS, 2004). Adicionalmente, salienta-se que o trabalho em instituições comunitárias, o voluntariado e o empreendedorismo também são alternativas viáveis de inclusão (SCHALL; WEHMAN; MCDONOUGH, 2012).

A área de recursos humanos da organização empregadora pode oferecer suporte adicional por meio de atividades e programas que permitam a discussão com os trabalhadores autistas sobre os sentimentos relativos à divulgação de suas limitações no trabalho (HURLBUTT; CHALMERS, 2004). O preconceito de empregadores e colegas de trabalho pode ser minorado com campanhas de

esclarecimento e treinamentos que envolvam a exposição e desconstrução de barreiras à inclusão dos autistas no ambiente laboral (ROSQVIST; KEISU, 2012). O papel dos gestores também é considerado importante, quando observa-se que maiores níveis de satisfação, compromisso, engajamento e menor intenção de sair da empresa podem ser constatados em autistas com apoio da liderança imediata (PARR; HUNTER, 2013).

O suporte vocacional individual é outra possibilidade de facilitação dos processos de inclusão, e deve incluir os familiares (FILIPE, 2013; SCHALL; WEHMAN; MCDONOUGH, 2012; BURKE et al., 2010; CIMERA; COWEN, 2009; STEUERNAGEL, 2005). Instrumentos e técnicas que visem aprimorar os conhecimentos dos autistas sobre as suas competências, lidar com as expectativas próprias e dos pais e construir estratégias de integração apresentam potencial inclusivo positivo (FILIPE, 2013). Programas robustos de treinamento podem ajudar autistas a se integrarem em ambientes de trabalho competitivos, em que a remuneração é superior ao limite mínimo, e a cobrança de resultados seja maior, mas são iniciativas raras e não estão disponíveis à maioria da população (WEHMAN et al., 2014).

A construção de uma cultura inclusiva e de suporte adequado permite que o potencial dos portadores de TEA possa se reverter efetivamente em trabalho e resultados, explorando os pontos fortes manifestados pelos profissionais autistas. As políticas públicas podem estimular este processo.

POLÍTICAS PÚBLICAS E A INCLUSÃO LABORAL DOS AUTISTAS

As políticas públicas criam arcabouço legal, obrigações e estímulos que podem influenciar na inclusão de autistas no mercado de trabalho,

afetando as práticas de empregados e empregadores. As práticas adotadas e os resultados obtidos podem variar bastante. Pode haver, por exemplo, subsídio financeiro à contratação de portadores de TEA ou auxílios em caso de perda do emprego, como no caso da Suécia, que desde a década de 90 apresenta políticas relativas aos trabalhadores autistas (ROSQVIST; KEISU, 2012). Outra possibilidade, a criação de instituições subsidiadas pelo estado que oferecem emprego a autistas, é vista pelas famílias como alternativa segura e produtiva de emprego, mas também criticada como forma de segregação (HARMON, 2011).

O aumento das estimativas de prevalência do transtorno estimulou a reformulação das políticas públicas adotadas (STEUERNAGEL, 2005), mas gerou novos desafios. A necessidade de contratação de profissionais especializados e de montar uma estrutura robusta para atendimento de um grande número de indivíduos gera grandes despesas e obstáculos à generalização de políticas mais eficazes e abrangentes. O estudo de Cimera e Cowan (2009) mostrou que os custos no suporte vocacional a autistas adultos nos Estados Unidos estão entre os mais altos, em comparação com outras formas de deficiência, drenando os recursos disponíveis com o aumento da procura. Entretanto, o suporte à inclusão de autistas no mercado de trabalho oferece meios para a diminuição dos gastos em relação ao suporte assistencial tradicional, uma vez que apresenta potencial para custos menores (MAVRANEZOULI et al, 2013), podendo ser adotado como política pública inclusiva.

Mundialmente, o grande marco para o reforço das políticas públicas foi a publicação em 2007 da Convenção de Direitos das Pessoas com Deficiências (UNITED NATIONS, 2007). Assinada

por diversos países, inclusive o Brasil, esta convenção reconhece direitos e abre espaço para a formulação e aprimoramento de políticas associadas à inclusão de autistas no mercado de trabalho.

No Brasil, a lei nº 12.764/2012 estabelece a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (BRASIL, 2012). Este marco legal estabelece que os autistas devam ser considerados deficientes para todos os efeitos legais. A generalização dos autistas como deficientes é em si uma questão controversa, mas que não diminui a importância deste marco legal na salvaguarda de direitos e na promoção da inclusão laboral dos autistas.

A lei 12.764, reconhece a necessidade de “estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades da deficiência”, de acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (BRASIL, 2012). Entretanto, não foram estabelecidos formalmente os recursos e as estruturas de serviços para a implantação das políticas, o que limita os resultados a serem obtidos ao garantimento de direitos relacionados à atuação profissional. O efeito da lei 12.764 já se faz sentir na forma de legislações estaduais e municipais, que começam a ser discutidas e implantadas por todo o país, cumprindo papel de regulação e operacionalização da lei federal.

Considerando-se as políticas adotadas, e as reivindicações e necessidades das pessoas com autismo, associadas à inclusão no mercado de trabalho, podem ser vislumbrados quatro grandes eixos de políticas públicas relacionadas: (a) preparação para a atuação profissional; (b) incentivo à contratação; (c) fomento à produção científica e (d) aquisição de informações

precisas, cada qual apresentando um conjunto de práticas que podem ser implantadas.

Políticas voltadas à preparação para a atuação profissional instrumentalizam os autistas para as demandas que enfrentarão no mercado. Evidenciam-se como possibilidades de políticas voltadas para este fim: o ensino técnico profissionalizante inclusivo; o preparo vocacional individualizado; a criação de incentivos ao estágio e ao primeiro emprego e o acompanhamento de assistentes sociais e psicólogos no período pré-emprego e após a contratação.

Como medidas de incentivo à contratação por parte dos empregadores, podem ser destacadas: o incentivo financeiro a estágios e à contratação em organizações privadas, de natureza temporária ou permanentemente; a abertura de vagas de estágio e emprego em organizações públicas para os portadores de TEA; criação de programas de formação de mentores, gestores e empregadores de autistas; implantação de programas de conscientização de empregadores e gestores; o incentivo ao empreendedorismo, voluntariado e cooperativismo envolvendo autistas e suas famílias.

O fomento à produção científica sobre o autismo apresenta potencial de estímulo à criação de conhecimentos sobre tema. Algumas das políticas possíveis relativas à produção acadêmica compreendem: a promoção da criação de grupos de pesquisas sobre o tema; o estímulo à realização de eventos sobre esta temática; incentivos à pesquisa e à publicação e o fomento à extensão universitária associada ao tema.

A aquisição de informações precisas sobre o autismo e suas relações com o mercado de trabalho é mais viável quando amparada em

políticas públicas. A existência de informações detalhadas sobre o autismo e os autistas, suas características sociais e econômicas, e sobre os níveis de funcionalidade e qualidade de vida permite o acompanhamento dos resultados das políticas públicas e das ações das famílias e da sociedade.

Partindo-se do princípio de que deve-se dispor da melhor informação disponível para se formular a melhor política possível (STEUERNAGEL, 2005), podem ser elencadas diversas possibilidades para a obtenção de dados precisos sobre o autismo associado à inclusão no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, a criação de um cadastro nacional de autistas permitiria que se soubesse a prevalência real do transtorno no país, a disposição geográfica da população afetada, entre outras informações de alta relevância. Adicionalmente, o ganho de conhecimento sobre o tema permitiria o planejamento de políticas de inclusão mais eficazes, com base nas necessidades apresentadas pela população afetada. A realização de um censo socioeconômico dos autistas traria informações complementares para as ações públicas e da sociedade civil em relação ao tema. O censo socioeconômico pode ser complementado pelo monitoramento de portadores de TEA, voltado à sua inclusão no mercado de trabalho, com identificação de perfis de empregados e empregadores, taxas de emprego e de retenção de vagas de trabalho, entre outras possibilidades. A ampla divulgação dos dados obtidos e o incentivo à sua pesquisa complementam as necessidades de políticas públicas relativas à inclusão no trabalho dos autistas. O quadro 1 apresenta um resumo das Políticas e Práticas Relativas à Inclusão no Trabalho dos Autistas, sem a pretensão de esgotar a questão.

Ressalva-se que eficácia e a amplitude das legislações adotadas permanecem como questões em aberto para novas pesquisas.

POSSIBILIDADES PARA PESQUISAS

A revisão bibliográfica sobre a questão da inclusão de autistas no mercado de trabalho mostra um campo ainda em formação, com grande amplitude de possibilidades ainda pouco investigadas por parte dos pesquisadores. Na análise da revisão bibliográfica, vislumbram-se três grandes campos de pesquisa a serem explorados, cada um com suas questões de pesquisa: “Dificuldades Vivenciadas pelos Indivíduos na Inclusão Sustentável no Mercado de Trabalho”; “Suporte Ambiental no Trabalho para Portadores de TEA” e “Políticas Públicas, Sociedade Civil e Inclusão Laboral”. O quadro 2 apresenta as áreas e principais questões de pesquisa identificadas relacionadas a esta temática, sem contudo que se tenha a pretensão de esgotar todas as possibilidades.

O estudo das dificuldades vivenciadas pelos autistas brasileiros na inclusão sustentável no mercado de trabalho traria informações ainda indisponíveis sobre esta questão. A bibliografia nacional sobre o tema é praticamente nula, apesar de já existirem referências sobre o tema no exterior (ROSQVIST; KEISU, 2012; BONTEMPO, 2009; ROBERTSON, 2009; HURLBUTT; CHALMERS, 2004), indício de lacuna de conhecimento a respeito da realidade brasileira em relação a esta questão.

Quadro 1: Políticas e Práticas Relativas à Inclusão no Trabalho dos Autistas.

Dimensão	Práticas/ Políticas
Preparação para a atuação profissional	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino Técnico Profissionalizante Inclusivo - Preparo Vocacional Individualizado - Incentivos ao estágio e ao primeiro Emprego - Acompanhamento de assistentes sociais e psicólogos (pré-emprego e após a contratação)
Incentivo à Contratação	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivo Financeiro a Estágios e à Contratação em Organizações Privadas (Temporários ou permanentes) - 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 - Incentivo ao empreendedorismo, voluntariado e cooperativismo
Fomento à Produção Científica	<ul style="list-style-type: none"> - Promoção da Criação de Grupos de Pesquisas - Promoção da Realização de Eventos - Estímulos à Pesquisa e à Publicação - Estímulos à Extensão Universitária
Aquisição de Informações Precisas	<ul style="list-style-type: none"> - Criação de Cadastro Nacional de Autistas - Censo Socioeconômico dos Autistas - Censo de Inclusão dos Autistas no Mercado de Trabalho - Ampla Divulgação dos Dados Obtidos, com incentivo à sua pesquisa

Quadro 2: Questões de Pesquisas a Explorar.

Área de Pesquisa	Questões de Pesquisa
Dificuldades Vivenciadas pelos Indivíduos na Inclusão Sustentável no Mercado de Trabalho	<p>Quais são as principais dificuldades enfrentadas pelos indivíduos e suas famílias?</p> <p>Que estratégias são adotadas para superar os obstáculos à inclusão no trabalho, e qual a sua efetividade?</p> <p>Que meios utilizar para capacitar os portadores de TEA para a obtenção e manutenção dos seus empregos?</p>
Suporte Ambiental no Trabalho para Portadores de TEA	<p>Quais são os perfis de empresas inclusivas, amigáveis para os autistas?</p> <p>Que elementos do ambiente e das tarefas desempenhadas podem restringir a inclusão dos portadores de TEA no trabalho?</p> <p>Em que tipos de funções os portadores de TEA podem obter melhores resultados?</p> <p>Que contextos ambientais oferecem maiores níveis de produtividade, satisfação e qualidade de vida?</p> <p>O empreendedorismo para portadores de TEA é uma alternativa viável em que contextos?</p> <p>Que metodologias ou procedimentos formais de suporte organizacional apresentam os melhores resultados e aceitação?</p>
Políticas Públicas, Sociedade Civil e Inclusão Laboral	<p>As políticas adotadas e a legislação são efetivas no que concerne a seus objetivos e resultados?</p> <p>Quais são os obstáculos à implantação de políticas públicas voltadas à inclusão de autistas no mercado de trabalho?</p> <p>Quais são as similaridades e diferenças entre políticas inclusivas de lugares distintos?</p> <p>Como a sociedade civil tem colaborado na questão da inclusão de autistas no mercado de trabalho?</p> <p>Qual é o papel de instituições da sociedade civil, governo e empresas para a efetivação das políticas públicas relativas à inclusão dos autistas no mercado de trabalho?</p> <p>Que informações relevantes podem ser obtidas pela análise das bases de dados oficiais?</p>

O estudo do suporte ambiental no trabalho para portadores de TEA, e sobre as suas consequências, permanece sem atenção por parte dos pesquisadores brasileiros. A pesquisa internacional sobre o tema apresenta bons resultados, mas ainda é pouco substancial, o que aumenta o potencial de relevância das pesquisas nacionais sobre o tema (SCHALL; WEHMAN; MCDONOUGH, 2012; ROSQVIST; KEISU, 2012; GARCÍA-VILLAMISAR; HUGHES, 2007; HURLBUTT; CHALMERS, 2004; GARCÍA-VILLAMISAR; WEHMAN; NAVARRO, 2002).

O estudo de políticas públicas e da atuação da sociedade civil para a inclusão no trabalho dos autistas apresenta poucas referências internacionais, ficando em certos casos como elemento secundário nos textos sobre inclusão (ROSQVIST; KEISU, 2012; HARMON, 2011). A tendência deste campo é de crescimento, uma vez que normas nacionais e a posição da ONU favorecem o desenvolvimento e aplicação de políticas públicas sobre o tema (BRASIL, 2012; UNITED NATIONS, 2007).

A realização de pesquisas brasileiras sobre inclusão de autistas no mercado de trabalho encontra-se em fase embrionária. O potencial de contribuição que pode ser dado pelos investigadores é alto, considerando-se que há muito que descobrir a respeito de como inserir estas pessoas no trabalho, com qualidade de vida, autonomia e cidadania.

NOTAS CONCLUSIVAS

Incluir os autistas no mercado de trabalho não é explorá-los, e sim permitir que utilizem no trabalho seu repertório de competências, conquistando melhor qualidade de vida e obtendo recursos financeiros para uma vida mais confortável e próspera. Tampouco consiste em filantropia realizada às custas da eficiência organizacional. Portadores de TEA

apresentam potencialidades que podem contribuir muito para organizações de todos os tipos, que atuem com ou sem fins lucrativos.

Ressalva-se que muitos dos portadores de TEA podem não se adequar aos requisitos do mercado de trabalho, mesmo em ambientes suportivos, em virtude da gravidade de sua condição, mas este fato não deve ser um desestímulo às iniciativas de inclusão no trabalho. Fomentar a conquista de mais autonomia e permitir a realização de sonhos e, porque não, em muitos casos, da conquista da plena independência e realização, é o objetivo da inclusão no trabalho dos autistas.

Como limitação desta pesquisa, destaca-se o reduzido número de obras analisadas, a falta de materiais sobre o tema no exterior, e a ausência praticamente total de textos diretamente relacionados ao assunto no país que colaborarem para este campo de estudo. Como principais contribuições podem ser apontadas: a explicitação de questões de pesquisas não investigadas pelos acadêmicos brasileiros e a lista de políticas públicas que podem ser aplicadas em relação à inclusão de autistas no mercado de trabalho, ainda que não se tenha esgotado os temas abordados.

A academia brasileira, por meio de seus pesquisadores, pode contribuir muito para que este importante problema da sociedade mundial seja mitigado, identificando padrões, políticas, atitudes e práticas positivas, uma vez que numerosas questões permanecem em aberto. Recomenda-se para investigações futuras estudos exploratórios sobre a realidade nacional, empregando diversos enfoques metodológicos, tais como estudos de caso, pesquisa ação, entre outras possibilidades, e o desenvolvimento de projetos de pesquisa sobre esta temática.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APA - AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais**: DSM-5. Artmed Editora, 2014.

BONTEMPO, T. **Sensory Processing Patterns in High-Ability Adults with Autism Spectrum Disorders in the Workplace**. Dissertação (Mestrado em Ciência da Reabilitação) – Kingston, Ontario, Queen's College, 2009.

BRASIL. **Lei 12.764/2012**. Brasília: Presidência da República, 2012.

BURKE, R. V. et al. Evaluation of two instruction methods to increase employment options for young adults with autism spectrum disorders. **Research in developmental disabilities**, v. 31, n. 6, p. 1223-1233, 2010.

CAMARGO, S. P. H.; BOSA, C. A. Competência social, inclusão escolar e autismo: revisão crítica da literatura. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 21, n. 1, p. 65-74, 2009.

CIMERA, R. E.; COWAN, R. J. The costs of services and employment outcomes achieved by adults with autism in the US. **Autism**, v. 13, n. 3, p. 285-302, 2009.

DE MATTOS, L. K.; NUERNBERG, A. H. Reflexões sobre a inclusão escolar de uma criança com diagnósticos de autismo na Educação Infantil. **Revista Educação Especial**, v. 1, n. 1, p. 129-141, 2011.

DETH, R. et al. How environmental and genetic factors combine to cause autism: A redox/methylation hypothesis. **Neurotoxicology**, v. 29, n. 1, p. 190-201, 2008.

FILIPPE, T. M. G. **As especificidades da orientação profissional em clientes com perturbações do espectro do autismo/síndrome de Asperger**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Lisboa, UL – Universidade de Lisboa, 2013.

GARCÍA-VILLAMISAR, D.; WEHMAN, P.; NAVARRO, M. D. Changes in the quality of autistic people's life that work in supported and sheltered employment. A 5-year follow-up study. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v. 17, p. 309–312, 2002.

GARCÍA-VILLAMISAR, D. et al. **Educación de Personas Adultas con Autismo**. Madrid: Comunidad de Madrid. 6a Ed. 2006.

GARCÍA-VILLAMISAR, D.; HUGHES, C. Supported employment improves cognitive performance in adults with autism. **Journal of intellectual disability research**, v. 51, n. 2, p. 142-150, 2007.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GRACIOLI, M. M.; BIANCHI, R. C. Educação do Autista no Ensino Regular: Um Desafio à Prática Pedagógica. **Nucleus**, v. 11, n. 2, p. 125-138, 2014.

HAIR JR, J. F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HARMON, A. **Autistic and seeking a place in an adult world**. New York Times, p. A1, 2011.

HENDRICKS, D. Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v. 32, n. 2, p. 125, 2010.

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.

KAPP, S. K. et al. Deficit, difference, or both? Autism and neurodiversity. **Developmental psychology**, v. 49, n. 1, p. 59, 2013.

KLIN, A. Autismo e síndrome de Asperger: uma visão geral. **Revista Brasileira de Psiquiatria**. São Paulo, v. 28, suppl.1, p.s3-s11, 2006.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7ª Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAVRANEZOULI, I. et al. The cost-effectiveness of supported employment for adults with autism in the United Kingdom. **Autism**, p. 1-10, 2013.

UNITED NATIONS. **Convention on the rights of people with disabilities**. 2007. Disponível em: <<http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=150>>. Acesso em: 17/02/2016.

NEIK, T. T. X. et al. Prevalence, Diagnosis, Treatment and Research on Autism Spectrum Disorders (ASD) in Singapore and Malaysia. **International Journal of Special Education**, v. 29, n. 3, p. 1, 2014.

PARR, A. D.; HUNTER, S. T. Enhancing work outcomes of employees with autism spectrum disorder through leadership: Leadership for employees with autism spectrum disorder. **Autism**, v. 18, n. 5, p. 545-554, 2013.

ROBERTSON, S. M. Neurodiversity, quality of life, and autistic adults: Shifting research and professional focuses onto real-life challenges. **Disability Studies Quarterly**, v. 30, n. 1, 2009.

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, p. 203–212, 2012.

ROUX, A. M. et al. Postsecondary employment experiences among young adults with an autism spectrum disorder. **Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry**, v. 52, n. 9, p. 931-939, 2013.

SCHALL, C. M. Positive behavior support: Supporting adults with autism spectrum disorders in the workplace. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v. 32, n. 2, p. 109-115, 2010.

SCHALL, C.; WEHMAN, P.; MCDONOUGH, J. L. Transition from school to work for students with autism spectrum disorders: understanding the process and achieving better outcomes. **Pediatric Clinics of North America**, v. 59, n. 1, p. 189-202, 2012.

SHATTUCK, P. T. et al. Postsecondary education and employment among youth with an autism spectrum disorder. **Pediatrics**, p. 2011-2864, 2012.

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.

STEUERNAGEL, T. Increases in Identified Cases of Autism Spectrum Disorders Policy Implications. **Journal of disability policy studies**, v. 16, n. 3, p. 138-146, 2005.

TAMANAHA, A. C.; PERISSINOTO, J.; CHIARI, B. M. Uma breve revisão histórica sobre a construção dos conceitos do Autismo Infantil e da Síndrome de Asperger. **Revista da Associação Brasileira de Fonoaudiologia**, v. 13. N. 3. P. 296-299. 2008.

WEHMAN, P. H. et al. Competitive employment for youth with autism spectrum disorders: Early results from a randomized clinical trial. **Journal of autism and developmental disorders**, v. 44, n. 3, p. 487-500, 2014.

ZAHORODNY, W. et al. Increasing autism prevalence in metropolitan New Jersey. **Autism**, v. 18, n. 2, p. 117-126, 2012.

AUTORES

Cláudio Bezerra Leopoldino

Graduado em computação, possui doutorado em administração pela Universidade Federal da Bahia (2012), mestrado em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul e especialização na área de banco de dados. Atualmente é Docente da Universidade Federal do Ceará. Possui experiência nas áreas de Sistemas de Informação e Administração, atuando principalmente nos seguintes temas: administração, banco de dados, desenvolvimento de software, software livre, gerência de projetos, administração da produção e Aprendizagem Organizacional.