

TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA) E A EMPREGABILIDADE: ENTRE A FORMAÇÃO E A INCLUSÃO

Adriana Silvino de Araújo^{id¹} e *Jakson Luis Galdino Dourado*^{id²}

Resumo

Considerando que a inclusão de pessoas com TEA (Transtorno do Espectro Autista) no mercado de trabalho é direito assegurado legalmente, e que a formação educacional e continuada deve auxiliar na preparação destes para o mercado de trabalho, foi efetivada uma revisão na produção acadêmica concernente ao tema, mediante a definição na Legislação como expressa na Lei nº 8.213/91, Lei nº 12.764/12 e Lei nº 13.146/15 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Assim, o presente artigo tem como objetivo analisar aspectos acerca da empregabilidade de pessoas com TEA, confrontando o que é previsto em lei, com o que é aplicado na prática. A metodologia adotada no presente artigo, corresponde a uma pesquisa qualitativa e bibliográfica mediante consultas a livros, revistas e artigos, nas bases de dados das plataformas de pesquisa *Google Acadêmico* e *Scielo*. Para pesquisa, utilizou-se um recorte temporal dos últimos 15 anos (2007/2022). Diante da revisão bibliográfica realizada, verificou-se as lacunas entre a formação e a contratação a partir de questões relacionadas à formação educacional condizente às demandas do mercado, qualificação de pessoas com TEA às vagas disponibilizadas e viabilidade das organizações a se adequarem às necessidades do TEA. Os resultados confirmaram que pessoas com TEA enfrentam muitas dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, embora haja avanços desde a promulgação das leis, ainda não existem estratégias de inclusão efetivas para a profissionalização.

Palavras-chave: Empregabilidade; Inclusão; Transtorno do Espectro Autista.

AUTISM SPECTRUM DISORDER (ASD) AND EMPLOYABILITY: BETWEEN TRAINING AND INCLUSION

Abstract

Considering that the inclusion of people with ASD (Autistic Spectrum Disorder) in the labor market is a right legally guaranteed, and that educational and continuing education should help prepare them for the labor market, a review of the academic production on the subject was carried out, through the definition in the legislation as expressed in Law No. 8.213/91, Law No. 12.764/12 and Law

¹Especialista em Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas pela Faculdade Rebouças de Campina Grande (FRCG).

²Mestre em Psicologia da Saúde pela Universidade Estadual da Paraíba - UEPB. Especialista em Psicologia Educacional pelo Conselho Federal de Psicologia - CFP. Docente da Faculdade Rebouças de Campina Grande (FRCG).



No. 13.146/15 (Statute of the Person with Disabilities). Thus, this article aims to analyze aspects about the employability of people with ASD, comparing what is provided by law with what is applied in practice. The methodology adopted in this article corresponds to a qualitative and bibliographical research by consulting books, magazines, and articles in the databases of the research platforms Google Scholar and Scielo. For the research, a time frame of the last 15 years (2007/2022) was used. Based on the literature review carried out, the gaps between training and hiring were verified from issues related to educational training consistent with the market demands, the qualification of people with ASD to the vacancies available and the feasibility of organizations to adapt to the needs of ASD. The results confirmed that people with ASD face many difficulties in entering the labor market, although there have been advances since the enactment of the laws, there are still no effective inclusion strategies for professionalization.

Keywords: Employability; Inclusion; Autism Spectrum Disorder.

1. Introdução

Falar em empregabilidade é trazer à discussão uma temática muito atual, pois concerne as constantes mudanças no cenário global, as quais impõem desafios crescentes às organizações que os transferem aos trabalhadores. Inevitavelmente, essas mudanças afetam a sociedade como um todo, impactando desde a formação à contratação. Assim, vemos a frente uma tendência do mercado que exige um perfil profissional de adaptabilidade às novas demandas, isto diz respeito à formação adequada e continuada. Nesse sentido, busca-se um diferencial competitivo, *know-how*.

Tal realidade instiga a investigar sobre até que ponto a empregabilidade de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) corresponde ao ideal e ao que é previsto na lei, bem como os possíveis fatores envolvidos neste processo e sua contingência. Sob esta perspectiva, o presente artigo estrutura-se em torno da verificação da efetivação de direitos, mediante a incidência de pesquisas científicas anteriores, acerca dos avanços alcançados na inclusão eficiente de PcD's desde a promulgação da Lei nº 8.213/91.

Nesse sentido, o presente estudo parte das seguintes questões: a formação educacional das pessoas com TEA, está condizente com as demandas do mercado de trabalho? Existe uma adaptação adequada de pessoas com TEA às vagas disponibilizadas pelo mercado de trabalho? Assim, buscou-se averiguar nesta pesquisa as condições de empregabilidade das pessoas que compõem este grupo mediante a análise e reflexão das questões levantadas acima, sob luz da literatura selecionada.

Com o intuito de contextualizar a temática apresentada, mencionam-se elementos necessários à compreensão da pesquisa, sendo abordados o conceito de TEA, formação educacional e a Legislação, convergindo para a empregabilidade de pessoas com TEA e suas implicações.

O presente artigo aborda tais aspectos como forma de apresentar a relevância da temática e traçar possíveis percursos para futuras pesquisas, mais aprofundadas, acerca das variáveis que dificultam a admissão e limitam a afluência de pessoas com TEA ao mercado de trabalho, bem como sua permanência nestes postos.

2. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho

Em meio à crescente demanda frente às mudanças no mercado, a empregabilidade ganha cada vez mais o centro das discussões, pois esta é uma exigência para o ingresso e permanência em qualquer área profissional. Inevitavelmente ao longo do tempo, processos de produção vêm se modernizando e com isso a necessidade de profissionalização a fim de acompanhar esse movimento exponencial, com isso, exige-se dos indivíduos desenvolverem cada vez mais competências e habilidades, sejam elas comunicativas, cognitivas e reflexivas.

Nesse contexto, a empregabilidade traz consigo a limitação de acesso de oportunidades igualitárias a todos ao mercado de trabalho. Discutindo sobre a definição do termo empregabilidade, Violante e Leite (2011) fundamentam-se em Teixeira (2003) para argumentar que:

[...] tais habilidades se traduzem em competências, compreendidas como uma capacidade do tipo particular, adquirida mediante o esforço pessoal. No entanto, a redução da oferta de trabalho e também das possibilidades de exercer a "empregabilidade", devido às crises das condições de produção capitalista, contribui para agravar as tendências de exclusão social dos menos aptos (TEIXEIRA, 2003, *apud* VIOLANTE; LEITE, 2011, p. 74).

A crescente necessidade de desenvolver competências gera maior competitividade no mercado e conseqüentemente, agrava a problemática da inclusão de PcD's (Pessoas com Deficiência) pois não há oferta justa de oportunidades de acesso aos postos de trabalho, dado ao fato de que existem lacunas entre formação e contratação, mediadas pela desinformação e preconceito.

O conhecimento acerca das características singulares a cada deficiência, contribui para desmistificar o que se apregoa socialmente sobre as limitações de PcD's e com isso, ampliar as ações de inclusão, pois conhecer tais características possibilita desenvolver estratégias de absorção mediante a compreensão das potencialidades em meio às necessidades.

Nesse sentido, a Lei nº 13.146/15 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), além de definir as diretrizes básicas para a promoção da inclusão, esclarece quanto a natureza de cada deficiência, bem como a garantia de acesso à formação, trabalho e renda. No Artigo 2º, inciso IV, alíneas a, b, c, d, mencionam-se as categorias em que se enquadram as pessoas com TEA (Transtorno do Espectro Autista), sendo assim reconhecida como PcD, o que

representa mais uma conquista na luta por reconhecimento e valorização. Por conseguinte, pode-se mencionar também o decreto anterior a este, a Lei nº 12.764/12, onde se estabelece que a pessoa com TEA é então reconhecida como PcD e, portanto, “tem também as garantias e a proteção previstas na Convenção Internacional sobre os direitos da Pessoa com Deficiência” (MONTEIRO, 2015, p. 11).

A conquista de direitos previsto em lei é resultado também de uma compreensão mais ampla das especificidades deste transtorno. Segundo definição estabelecida pelo DSM-V (2014), Transtorno do Espectro Autista (TEA) é a terminologia, com as seguintes características:

[...] déficits persistentes na comunicação social e na interação social em múltiplos contextos, incluindo déficits na reciprocidade social, em comportamentos não verbais de comunicação usados para interação social e em habilidades para desenvolver, manter e compreender relacionamentos. Além dos déficits na comunicação social, o diagnóstico do Transtorno do Espectro Autista requer a presença de padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades (DSM-V, 2014, p.32).

As dificuldades apresentadas por pessoas com TEA podem se manifestar em caráter leve, moderado ou severo, determinando assim o nível do espectro. Sendo de origem desconhecida e sem cura identificada, o tratamento tem por finalidade amenizar os efeitos, e assim possibilitar uma vida normal ou próxima à normalidade, assim ao longo do tratamento, peculiaridades do transtorno são minimizadas a ponto da pessoa com TEA tornar-se muito produtiva. “Face ao aumento do conhecimento sobre a síndrome, a cada dia surgem oportunidades novas ou de melhoria daquelas existentes para trazer o autista cada vez mais próximo da vida daqueles que não padecem dessa excepcionalidade” (MELICIO, 2019, p. 26) o que torna viável seu ingresso ao mercado de trabalho, desse modo, as questões relacionadas à inclusão de pessoa com TEA passa a ser de interesse não apenas da área médica e educacional, mas também da área empresarial.

No entanto, de acordo com dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), “pessoas com deficiência mental ou intelectual são as que têm mais barreiras para serem inseridas no mercado de trabalho, embora difícil, não é impossível” (FILIPE, 2013, *apud* MELICIO, 2019, p. 41), pois a Legislação define como direito a contratação de PcD’s nas empresas, o que representaria uma possibilidade de oferecer mais postos de trabalho.

3. Metodologia

A metodologia adotada no presente artigo corresponde a pesquisa qualitativa, tomando como base a revisão bibliográfica integrativa de literatura, cuja finalidade é ter entendimento mais amplo de um determinado tema ou assunto, tomando como base, estudos anteriores (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008). mediante consultas a livros, revistas e artigos tanto impressos em meio físico quanto publicados na Internet, buscando métodos e recursos das



tecnologias da informação e comunicação que definissem ou identificassem TEA (Transtorno do Espectro Autista) e a empregabilidade, correlacionando-os.

Para tanto, realizou-se um levantamento bibliográfico mediante a busca de referencial teórico pertinente ao tema, utilizado como fonte de investigação publicações mais recentes, que discutem de forma relevante a temática em questão. A literatura utilizada na construção do corpo teórico foi obtida na base de dados das plataformas de pesquisa *Google Acadêmico* e *Scielo*. A pesquisa bibliográfica foi desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Boa parte dos estudos exploratórios pode ser definida como pesquisas bibliográficas, a sua principal vantagem reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente (GIL, 2012).

A Internet, rede mundial de computadores, tornou-se uma indispensável fonte de pesquisa para os diversos campos de conhecimento. Isso porque representa hoje um vasto acervo de dados à disposição de todos os interessados, e que pode ser acessado com facilidade por todos eles, graças à sofisticação dos atuais recursos informacionais e comunicacionais acessíveis no mundo inteiro (SEVERINO, 2016).

O presente artigo baseia-se em uma pesquisa bibliográfica seletiva abrangendo os últimos quinze anos. A escolha desse recorte temporal foi coletar dados atuais sobre TEA e empregabilidade dos seus portadores à luz da legislação brasileira. Em meio eletrônico foram usados os seguintes descritores de pesquisa: "Empregabilidade"; "TEA"; "Formação"; "Legislação" e "Inclusão".

Partindo desses critérios, a pesquisa bibliográfica gerada em meio eletrônico apontou 182 artigos publicados nos últimos 15 anos. Como critérios de inclusão, foram elencados somente os artigos disponibilizados gratuitamente, na íntegra, em língua portuguesa; ficaram ainda 81 artigos. Após uma triagem pelos títulos e resumos para obter informações sobre o conceito de TEA, a inclusão de seus portadores por força da legislação e a obrigatoriedade ou não de formação educacional para a entrada dessas pessoas no mercado de trabalho, sobraram 39 artigos.

Separaram-se as publicações de cunho estritamente científico, que possibilitassem uma compreensão mais ampla das especificidades deste transtorno. Desse ponto em diante, a escolha se deu pelo critério da proposta de análise de conteúdo, seguindo 3 etapas: pré-análise; exploração do material adquirido; resultados obtidos com a interpretação. Foi identificado um total de 12 artigos mais relevantes da base de dados *Google Acadêmico* e *Scielo* como fundamento para a revisão da literatura. Também foram incluídas para avaliação as pesquisas que traziam dados estatísticos que esclarecessem as implicações de tal conjuntura para a sociedade.

4. Resultados e discussões

Ao consultar o referencial teórico, vê-se a frequência em que se fala da inclusão das PcD's embasada legalmente. A Lei nº 8.112/90, que define em até 20% o percentual de vagas em concursos públicos, e a chamada Lei nº



8.213/91, que em seu artigo 93, determina um percentual de vagas para as pessoas com deficiência, variando de 2% a 5%, nas empresas privadas com mais de 100 funcionários (BRASIL, 1999a, 1999b).

Quadro 1 - Artigos distribuídos por ordem de publicação, nome dos autores, título e periódico.

ANO	AUTORES	TÍTULO	PERIÓDICO
2005	TANAKA EDO; MANZINI EJ	O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?	Revista Brasileira de Educação Especial
2011	VIOLANTE, RR; LEITE, LP	A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho
2013	LIMA, MP; et al.	O sentido do trabalho para pessoas com deficiência	Revista de Administração Mackenzie
2014	TETTE, RPG; et al.	Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras	Estudos de Psicologia
2014	LIMA, LB; JURDI, APS	Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais	Revista Brasileira de Educação Especial
2015	MONTEIRO, FKFV	Autismo e Tecnologia Assistiva: o autismo à luz da ciência para melhoria de vida das pessoas com Transtorno do Espectro Autista - TEA	Cartilha LCV (Luz, Ciência e Vida)
2016	AYDOS, V	Agência e subjetivação na gestão de pessoas com deficiência: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo	Horizontes Antropológicos
2017	OLIVEIRA, BDC; et al.	Políticas para o autismo no Brasil: entre a atenção psicossocial e a reabilitação	Physis: Revista de Saúde Coletiva
2018	GOZZI, J; OLIVEIRA, JC	Autismo e Trabalho: Reflexões	Interconhecimento
2018	AOKI, M et al.	Pessoas com deficiência e a construção de estratégias comunitárias para promover a participação no mundo do trabalho	Revista Brasileira de Educação Especial
2019	TALARICO, MVTS; PEREIRA, ACS; GOYOS, ACN	A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica	Revista Educação Especial
2020	LYRIO, ACO; et al.	Ações afirmativas para inserção das pessoas com transtorno do espectro autista (TEA) no mercado de trabalho	Revista Transformar

Fonte: Autores (2021).

Esta frequência demonstra a relevância da temática frente a necessidade urgente de promover ações que atenuem a distância existente entre o real e o ideal, pois os avanços desde a promulgação das Leis nº 8.112/90, nº 8.213/91, e mais recentemente as Leis nº 12.764/12 e nº 13.146/15 indicam que há muito ainda a ser feito, pois

O discurso de equidade faz referência à garantia de oportunidades iguais às pessoas diferentes, para que todos possam ter os mesmos direitos. Em virtude dessa premissa os ajustes e/ou adaptações hão de ser feitos para que essas pessoas, como quaisquer outras, tenham oportunidades iguais no usufruto das regulamentações previstas na Constituição Federal de 1988, dentre elas as oportunidades de trabalho (VIOLANTE; LEITE, 2011, p. 83).

Refletindo sobre a temporalidade da lei, Lima e Jurdi (2014), apontam a relevância das primeiras discussões acerca da pluralidade existente no Brasil, como forma de minimizar o distanciamento entre as diferenças sociais, as quais lançaram a base para a elaboração de “uma política que acolheu a diversidade social” mediante à aprovação de leis que trazem o reconhecimento dos direitos das PcD’s. Historicamente isto aconteceu a partir da Constituição Federal de 1988, mediante o Art. 8º, no qual são assegurados, entre outros, o direito “à profissionalização e ao trabalho.” Discutindo sobre essa questão, diz Lyrio (*et al.*, 2020),

[...] apesar da legislação vigorar há mais de 20 anos, muitas empresas não cumprem e têm como justificativa, a falta de mão de obra qualificada, pois a própria legislação dispõe que não se pode exigir dele experiência anterior e muito menos uma qualificação profissional (LYRIO *et al.*, 2020, p.189).

Muito embora haja o respaldo legal para a oferta de postos de trabalho, como supracitado, não há ainda um suporte que permita a continuidade destes trabalhadores no mercado. Assim, quando se fala em fatores que de alguma maneira afetam o processo de ingresso de pessoas com TEA no mercado de trabalho, é necessário considerar que isto está além da limitação das cotas em si, mas diz respeito a validação do cumprimento da lei, em números, como parâmetro para desenvolver ações geradas no próprio ambiente laboral. Discutindo sobre tais limitações, Melicio (2019) argumenta que

Avaliando o histórico da legislação que contempla a pessoa com TEA, percebe-se que a lei não veio acompanhada de recursos e estruturas para a sua implementação. Um fator que agrava a análise da situação da pessoa com TEA no mercado de trabalho é a ausência de dados estatísticos oficiais para quantificar a repercussão da legislação no acesso ao trabalho. Ainda é possível perceber que a maior parte da legislação brasileira é presa ao conceito médico de deficiência, o que dificulta o acesso a políticas públicas de inclusão por parte de pessoas com TEA (MELICIO, 2019, p. 48).

A ausência de dados estatísticos acerca dos números reais de contratações impede que se desenvolva estratégias adequadas a adaptação das organizações para o ingresso deste público. O fato é que as contratações de PcD's pode acontecer apenas em cumprimento da lei, e isto não gera um ciclo de continuidade. O resultado é que "as organizações começam a executar as contratações sem nenhum tipo de planejamento" (TETTE *et al.*, 2014, p. 218).

Infelizmente a falta de planejamento, supracitada, não reside apenas no contexto organizacional. Todo o processo de formação e capacitação das pessoas com TEA pode muitas vezes, não acontecer de forma linear, isso porque nem todos chegam a ter formação escolar adequada, isso por falta de diagnóstico precoce, ausência de tratamento especializado, preconceito e desinformação.

Há de se considerar que a negação de tais fatores, pessoais e contextuais, no processo de formação, comprometem seriamente a capacitação. Essa ausência de continuidade do processo educacional de TEA, tem "formado" pessoas com limitações de desempenho, o que impossibilita sua atuação em atividades laborativas.

Segundo pesquisa mencionada por Tette *et al.*, (2014), o fato de a maioria das pessoas com deficiência serem contratadas para assumirem funções específicas apenas para cumprir as cotas previstas na Lei, demonstra a falta de qualificação profissional, limitando-os a assumirem apenas funções operacionais.

Enquanto o cumprimento da Lei for o único motivo para a admissão de profissionais com TEA, o processo de inclusão avançará a passos lentos. A conquista de proteção legal foi um marco histórico, no entanto, ações paralelas precisam ser implementadas, e isto envolve muitos fatores, entre eles a formação continuada, com vistas as potencialidades pessoais. Na prática,

[...] é a articulação dos vários saberes oriundos de várias esferas (formais, informais, teóricos, práticos, tácitos), ou seja, a qualificação real se resume em saber o que fazer e como fazer. A educação continuada na empresa e a formação em alternância em instituições de formação profissional, representariam uma maneira de manter atualizada uma "carteira de competências" da capacidade de produção (DELUIZ, 2017, *apud* MELICIO, 2019, p. 36).

A falta de capacitação não está relacionada apenas às pessoas com TEA, mas também a todos os que compõem as organizações. De acordo com Tette (*et al.*, 2014, p.218), o descompasso entre mão de obra adequada e alcance de objetivos organizacionais, pode sugerir "a falta de experiência por parte de gestores e colegas de trabalho, falta de investimento na capacitação das PcD's, descrença quanto à capacidade de liderar [...]".

Para tanto, é necessário o envolvimento da sociedade como um todo, isso porque o processo de inclusão diz respeito a mudança de atitude, de ponto de vista, o qual repercute nos espaços de trabalho. Assim, a sociedade como um todo deve se adaptar para incluir todas as demandas populacionais que se

encontram excluídas socialmente, fugindo de uma perspectiva cotidiana que ainda entende que o indivíduo deve se adaptar à sociedade (VIOLANTE; LEITE, 2011).

Este envolvimento com o movimento de inclusão, vai além do que determina a Lei. Todas as conquistas em prol das pessoas com TEA são fruto de mobilização social, o que demonstra a importância do engajamento a causa, assim “as mudanças sociais nos últimos anos têm promovido a ideia de oportunidades iguais para todos, em defesa dos direitos para pessoas com deficiência, acarretando mudanças legais” (TETTE, *et al.*, 2014, p. 218), o que verbera dentro das organizações.

A adoção de medidas para a contratação de pessoas com TEA envolve acolhimento. O olhar sensível a causa promoverá experiências mais significativas na elaboração de um planejamento. Segundo Filipe (2013, *apud* MELICIO, 2019), esse planejamento exige análise caso a caso. De modo que, o planejamento da carreira para pessoas com TEA exige uma avaliação da sua situação particular, para de analisar até que ponto afeta sua capacidade para realizar determinadas tarefas, e se almeja tal evolução.

Nesta perspectiva, as pessoas com TEA têm sido vistas de outro modo, uma vez que nesse processo histórico, o mercado vem absorvendo paulatinamente esses trabalhadores por meio do reconhecimento de direitos. A própria experiência gerada no contexto laboral reforça a legitimidade destes direitos concedidos a pessoas com TEA, assim como a outros tipos de deficiência. Corroborando com isto, nos diz Aydos (2016, p. 25), que as “experiências de pessoas com autismo trouxeram à tona discussões teóricas e práticas sobre a condição desse diagnóstico ser caracterizado como deficiência, assim como sobre as formas de gestão dessas pessoas no cotidiano laboral”.

Para tanto, é preciso um olhar sensível a fim de perceber nas diferenças, a presença de potencialidades. As características das pessoas com TEA, podem ser vistas como diferenciais para a execução de atividades bem específicas que exijam mais atenção e organização. Tais características podem ser convertidas em capacidades, como por exemplo, o isolamento pode favorecer a execução de atividades que exijam maior atenção. O interesse por coisas muito específicas, normalmente não percebidas por outros, pode favorecer a realização de atividades que necessitem de maior critério de execução e criatividade. A sequenciação de objetos e o apego a rotinas, favorecem os processos de organização e comprometimento com a função desempenhada. De acordo com Gozzi e Oliveira (2018), estas características se tornam condições especiais.

Essas condições especiais para as pessoas autistas incluem a organização de ambientes que não exacerbem hipersensibilidades sensoriais, e justamente aproveitem suas habilidades, como seu hiperfoco em atividades de seu interesse, sua obsessão por regularidade e o uso de sua memória excepcional. Essas características positivas de pessoas autistas menos comprometidas podem gerar desempenhos superiores ao desempenho da média

das pessoas comuns, como já reconhecem algumas empresas modernas (GOZZI; OLIVEIRA, 2018, p. 8).

Ao passo que tais características se tornam um diferencial na execução das atividades diárias, também podem lançar bases para desenvolver um plano de ação com vistas à permanência das pessoas com TEA na empresa, assim,

[...] há necessidade da criação de condições especiais em apoio à superação das limitações das pessoas autistas. As características peculiares, positivas e negativas, de pessoas autistas devem ser levadas em conta para o estabelecimento dessas condições adaptadas (GOZZI; OLIVEIRA, 2018, p. 9).

Por conseguinte, conhecer o perfil do TEA vai facilitar o processo de ingresso desse público às empresas, pois norteará as ações seguintes em relação a melhoria do desempenho profissional. Encaradas de um ponto de vista positivo, tais características serão utilizadas a favor da organização. “As limitações das pessoas com TEA não são vistas como pontos positivos, porém quando relacionada as funções corretas podem revelar habilidade superiores as demais pessoas” (MELICIO, 2019, p. 96).

Concordante a isto, Aydos (2016) diz que em âmbito empresarial é importante priorizar e trabalhar as competências das pessoas com deficiência e ao invés de focar em seus pontos negativos, deve-se desenvolver os aspectos positivos. Ter esse olhar mais humanizado, promove um movimento indireto de empregabilidade de pessoas com TEA, por assim dizer, pois com o aumento do fluxo de trabalhadores com TEA, é possível ampliar as possibilidades de mais postos de emprego, porque serão geradas experiências e estas podem conduzir à desmistificação em relação desinformação.

Além do mais, a experiência adquirida no ambiente de trabalho, proporciona a valorização pessoal, necessária para o encontro desse sujeito consigo mesmo. Nesse sentido, o trabalho passa pelo rompimento de mitos para mostrar a ele e a outros que é capaz. Mediante esta experiência, é possível

[...] romper com o mito social que o vê como alguém improdutivo e com um mito familiar que o vê como dependente, como quem precisa sempre de cuidados especiais e não reúne as condições de desenvolver um trabalho que represente realização ou satisfação dos desejos (LIMA *et al.*, 2013, p.47).

De fato, a experiência que vem da relação do indivíduo com o trabalho contribui para a produção de sentido, enquanto ser humano. Isto faz muita diferença para uma pessoa com PcD, que em sua grande maioria está à margem dos contextos sociais. Assim sendo, é preciso reconhecer que o trabalho ocupa um espaço importante na vida de todos nós, de modo que, a construção de identidade e da subjetividade estão associados também às relações estabelecidas neste ambiente. Isto vai além de manter alguém com TEA

empregado para cumprir a Lei. Isto diz respeito a trabalho significativo, desse modo,

O trabalho em seu sentido econômico é motor da criação de riqueza. Mas quando se pensa e se visa a dignidade da pessoa autista, desconsiderada pelos sistemas de produção, vale tomar o conceito de trabalho em seu sentido filosófico, que é mais amplo. Isso quer dizer primeiramente enxergar o trabalho como um meio para expressão da condição humana da pessoa no que tem de mais essencial, o que não coloca a prioridade na produção econômica, embora não a descarte. No sentido ontológico o trabalho é fundamento da autoconstrução humana (GOZZI; OLIVEIRA, 2018, p. 3).

Ainda falando sobre produção de sentido, os autores acrescentam que:

Para uma pessoa autista estendemos aqui o conceito de trabalho significativo como aquele que o faça melhor exteriorizar sua condição humana e que o torne útil de alguma forma ao ambiente e ao grupo social em que se insira, mesmo que com objetivo não econômico (GOZZI; OLIVEIRA, 2018, p. 4).

O ideal seria o ingresso ao mundo profissional mediante o sentido atribuído ao trabalho enquanto valor subjetivo, associado a formação da identidade, a valorização pessoal. Corroborando com isto, dizem Violante e Leite (2011), que o trabalho, entendido como uma atividade que leva à construção de algo, é uma atividade essencialmente social, de modo que aqueles indivíduos que têm o direito do trabalho garantido buscam, por meio dele, se inserir no espaço social, afirmando-se como indivíduo produtivo.

Segundo Aydos (2016, p. 17) “o rótulo de ‘autismo’ parece estar sob o estigma do corpo perigoso e da mente fragilizada que, a qualquer alteração no ambiente, pode reagir imprevisivelmente, gerando uma desordem indesejada”, assim, nesta sociedade influenciada por preconceitos e superficialidades de ideias, pessoas com TEA terminam por ficar aquém de diferentes esferas sociais, sendo vistas e tratadas com desconfiança e indiferença. Discutindo sobre o papel da sociedade neste processo, discorre Violante e Leite (2011):

Desconstruir a imagem do indivíduo deficiente como incapaz, improdutivo, lento, desprovido de qualidades e oneroso, e criar o conceito de um indivíduo capaz, produtivo, dotado de qualificação profissional é um trabalho árduo e lento, que deve ser compreendido como um compromisso social de diversas áreas, quando se pensa em promover condições mais igualitárias para o desenvolvimento humano e conseqüentemente criar condições para que o contexto o qualifique, favorecendo o estabelecimento de interações sociais entre pares não análogos, a saber: pessoas com e sem deficiência (VIOLANTE; LEITE, 2011, p. 75).

De fato, o preconceito e a desinformação acerca do perfil pessoal de uma pessoa com TEA, bem como as particularidades deste transtorno, comprometem seriamente a inclusão no ambiente laboral, visto que promovem o descrédito em relação a capacidade em executar rotinas de trabalho, bem a crença de que pessoas com TEA são insociáveis.

Isto é algo muito sério, pois limita a promoção de novas contratações, gerando assim, desconfiança por parte dos empregadores que talvez possam pensar que tais pessoas não podem assumir e cumprir funções dentro das empresas. Segundo conforme diz Tanaka e Manzini (2005),

[...] a falta de informação sobre deficiência, aliada à possível crença de que seu portador não irá corresponder ao ritmo imposto pela produtividade, pode acabar gerando antagonismos quanto à absorção dessa mão-de-obra pelas empresas (p.19).

Como resultado da desinformação e estigma em torno deste transtorno, as pessoas com TEA não têm a oportunidade de desenvolver talentos e capacidades, pois são limitadas a realização de atividades puramente operacionais. Corroborando com isto, diz Melicio (2019), que as pessoas com deficiência física ou mental têm proteção legal, e embora seja instrumento importante para assegurar benefícios, acaba em situações especiais, cerceando e limitando o desenvolvimento de habilidades passíveis de aprendizado por parte do portador.

Contrário à isto, são as experiências construídas socialmente que devem validar e promover a inclusão de tais pessoas. Muito se tem falado e visto sobre a participação deste público em diferentes contextos, no entanto, muito ainda precisa ser feito para proporcionar uma efetiva contingência de contratações. A empregabilidade destes indivíduos depende não só da formação técnica, mas também da vivência nos espaços corporativos, a fim de desenvolver as competências exigidas no mercado atualmente.

Para tanto, diferentes fatores do ambiente social e econômico devem ser considerados a fim de rever conceitos e práticas, levando em consideração as variáveis de cada contexto, isso porque,

Embora os marcos legais para acesso das PcD a trabalho existam, as políticas sociais brasileiras carecem de programas que respondam às suas especificidades em relação à permanência de fato e ao acesso a planos de carreira, fatores que garantiriam experiências de trabalho mais duradouras (AOKI *et al.*, 2018, p. 23).

Uma vez que existe respaldo legal, outros pontos devem ser analisados quanto à inclusão de pessoas com TEA, visto que a lei lança as bases para a implantação e implementação de ações que norteiem o ingresso dessas pessoas no mercado de trabalho, com o intuito de identificar o que de fato impede a efetivação de tais direitos. Assim, "a legislação é uma referência para que os Estados e Municípios possam elaborar e promover políticas públicas que

efetivamente façam a inclusão laboral desse segmento populacional” (LIMA e JURDI, 2014, p. 514).

Desse modo, governos e prefeituras têm autonomia para realizar ações que promovam a convergência deste público ao mercado de trabalho, o que de fato, envolve outras esferas, além da admissão pura e simples.

Em relação à formação profissional, existe um programa federal, que oferece um percentual de vagas para PcD's, assim como mencionado por Lima e Jurdi (2014),

O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) é uma das ações do programa a Bolsa-Formação que oferece cursos técnicos e de formação inicial e continuada (FIC) tendo como meta reservar 150 mil vagas para a formação de pessoas com deficiência [...] (p. 516).

Isto aponta em direção a novas conquistas. De fato, o período em que nos encontramos é reflexo de um processo longo de luta em prol da igualdade de oportunidades, em um movimento representativo de mudanças sociais. De forma ainda muito tímida, vê-se a sensibilização mediante a causa, encabeçada por alguns grupos, mas que têm ganhado ressonância na sociedade por contribuir significativamente com a mudança de comportamento no que diz respeito à valorização das PcD's.

Nesse sentido nos diz Monteiro (2015, p. 10), “a pessoa com autismo tem resguardados todos os direitos e princípios fundamentais como qualquer ser humano e, no Brasil, todos os direitos de qualquer cidadão da pátria”. Para tanto, é necessário trazer à prática ações que concretizem o que versam as leis, a começar pelo reconhecimento e legitimidade de direitos.

5. Considerações finais

O estudo teve por objetivo analisar aspectos acerca da empregabilidade de pessoas com TEA, confrontando o que é previsto em lei, com o que é aplicado na prática. Embora os dados apresentados nesta pesquisa não permitam generalizações, é possível perceber a desproporcionalidade entre a contingência de contratações de pessoas com TEA com o percentual definido na Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. É inegável que o dispositivo legal vem sendo executado apenas em cumprimento da lei, o que limita a permanência e ascensão profissional de pessoas com TEA.

O que fica evidente é a distância entre o real e o ideal, isso porque entre a formação e a contratação existe uma descontinuidade. Infelizmente, esses espaços vêm sendo preenchidos por preconceito e desinformação, causando prejuízos não só na vida profissional de pessoas com TEA.

As pessoas com TEA precisam ser vistas além do diagnóstico para que com isso possa se identificar talentos. Conhecer os aspectos deste transtorno

permite desenvolver estratégias de inclusão, o que envolve mais do que cumprimento da lei, envolve ter um olhar humanizado, capaz de perceber nas características estereotipadas, potenciais. É preciso fugir da inclusão formal, nesse sentido, as organizações precisam se preparar para receber esse público, para com isso gerar experiência.

Diante de resultados tão tímidos, é possível sim ver avanços, isso porque quando se pensa que há duas décadas tal preocupação não era objeto de discussão e que a Lei que assistia PcD's era apenas a Constituição Federal, consegue-se vislumbrar mais conquistas. Há muito ainda a ser feito, a fim de que todos tenham acesso a trabalho e renda. Espera-se com isso, que em breve, as barreiras que impedem a aproximação entre o real e o ideal na empregabilidade de pessoas com TEA aconteça de fato, não só em regiões mais desenvolvidas economicamente, mas também em todo o país.

Evidentemente, pesquisas adicionais são urgentes e necessárias, pois o estudo em tela, limitou-se a uma revisão integrativa de literatura. Neste sentido, propõe-se a realização de pesquisas futuras, com utilização de outros instrumentos de coletas de dados, pois é de extrema importância a produção de novos conhecimentos sobre os temas ligados à inclusão e ao Transtorno do Espectro Autista, bem como novos debates sobre o tema.

REFERÊNCIAS

AOKI, Marta. et al. Pessoas com deficiência e a construção de estratégias comunitárias para promover a participação no mundo do trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**. v. 24 n. 4, p. 517-534, 2018.

AYDOS, Valéria. Agência e subjetivação na gestão de pessoas com deficiência: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo. **Horizontes Antropológicos**. v. 22, n. 46, p. 329-358, 2016.

BRASIL. Ministério do Emprego e do Trabalho. **Lei n. 12.764, de 27 de dezembro de 2012**. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília: MTE, SIT/DSST, 2012.

BRASIL. **Lei n. 8.112 de 11 de dezembro de 1990**. Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência: coletânea. Brasília: MTE, SIT/DSST, 1999a.

BRASIL. **Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991**. Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência: coletânea. Brasília: MTE, SIT/DSST, 1999b.

BRASIL. Presidência da República. Lei Brasileira de Inclusão. Estatuto da Pessoa com deficiência. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Brasília, julho 2015.



DELUIZ, Neise. A globalização econômica e os desafios à formação profissional. **Boletim Técnico do Senac**, v. 30, n. 3, p. 73–79, 27 set. S. l.: Senac, 2017.

DSM-V. **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais**: DSM-V (American Psychiatric Association – M.I.C. Nascimento et al., Trad); 5. ed. Porto Alegre: ArtMed, 2014.

FILIPE, Teresa Maria Gallo. As especificidades da orientação profissional em clientes com perturbações do espectro do autismo/síndrome de Asperger. 195f. Dissertação de Mestrado – Psicologia (Secção de Psicologia da Educação e da Orientação). Lisboa: Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia, 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas; 2012.

GOZZI, Jomar; OLIVEIRA, José Carlos de. Autismo e trabalho: Reflexões. **InterConhecimento**, v. 2, n. 3, p. 1-9, 2018.

LIMA, Laís Batista de; JURDI, Andrea Perosa Saigh. Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais. **Revista Brasileira de Educação Especial**. v. 20, n.4, p. 513-524, 2014.

LIMA, Michelle Pinto de; et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**. v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.

LYRIO, Ana Carolina de Oliveira; et al. Ações afirmativas para inserção das pessoas com transtorno do espectro autista (TEA) no mercado de trabalho. **Revista Transformar**, v. 13, n. 1, p. 181-193, 2020.

MELICIO, Rose Kelly Irene Santos da Conceição. **Capacidade produtiva profissional de pessoas com transtorno espectro autista no grau leve e o seu desenvolvimento profissional**. Dissertação de Mestrado – Pós-graduação Engenharia de Produção. Universidade Paulista, São Paulo, 2019.

MENDES, Karina; SILVEIRA, Renata Cristina; GALVÃO, Cristina. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto Contexto Enferm.**, v.17, n.4, p. 758-764, 2008.

MONTEIRO, Francisca Keyle de Freitas Vale. Cartilha LCV (Luz, Ciência e Vida). **Autismo e Tecnologia Assistiva**: o autismo à luz da ciência para melhoria de vida das pessoas com Transtorno do Espectro Autista - TEA. São Luís: Engenho, 2015.

OLIVEIRA, Bruno Diniz Castro de; et al. Políticas para o autismo no Brasil: entre a atenção psicossocial e a reabilitação. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 27 n. 3, p. 707-726, 2017.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 24. ed. São Paulo: Cortez; 2016.

TALARICO, Mariana Valente Teixeira da Silva; PEREIRA, Amanda Cristina dos Santos; GOYOS, Antonio Celso de Noronha. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial**, v. 32, p. e119/1-19, 2019.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 1, n. 2, p. 273-294, 2005.

TEIXEIRA, Regina Célia Fernandes. A passagem do "direito ao trabalho" para a "empregabilidade": privatização do espaço público através das políticas sociais de emprego na contemporaneidade. Montes Claros: Unimontes Científica, 2003.

TETTE, Raissa Pedrosa Gomes. et al. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. **Estudos de Psicologia**, v. 19, n. 3, p. 157-238, 2014.

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011.

Recebido em: 11 de março de 2022.

Aceito em: 26 de abril de 2022.

Publicado em: 27 de maio de 2022.