

ROSE KELLY IRENE SANTOS DA CONCEIÇÃO MELICIO
ODUVALDO VENDRAMETTO

AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO



AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO

CONSELHO EDITORIAL

André Costa e Silva

Cecilia Consolo

Dijon de Moraes

Jarbas Vargas Nascimento

Luis Barbosa Cortez

Marco Aurélio Cremasco

Rogério Lerner

ROSE KELLY IRENE SANTOS DA CONCEIÇÃO MELICIO
ODUVALDO VENDRAMETTO

AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO

Um guia orientativo para pessoas com Transtorno Espectro Autista – TEA,
Empresas, independente do seu segmento, os cursos e/ou empresas
profissionalizantes de recursos humanos, recrutamento, seleção e treinamento.

2021

Autista no mercado de trabalho

© 2021 Rose Kelly Irene Santos Da Conceição Melicio, Oduvaldo Vendrametto
Editora Edgard Blücher Ltda.

Publisher Edgard Blücher

Editor Eduardo Blücher

Coordenação editorial Jonas Eliakim

Produção editorial Aline Fernandes

Diagramação e capa Laércio Flenic

Revisão de texto Samira Panini

Imagem da capa iStockphoto

Blucher

Rua Pedroso Alvarenga, 1245, 4º andar
04531-934 – São Paulo – SP – Brasil
Tel 55 11 3078-5366
contato@blucher.com.br
www.blucher.com.br

Segundo Novo Acordo Ortográfico, conforme 5. ed.
do Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa,
Academia Brasileira de Letras, março de 2009.

É proibida a reprodução total ou parcial por quaisquer
meios, sem autorização escrita da Editora.

Todos os direitos reservados pela Editora
Edgard Blücher Ltda.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Angélica Ilacqua CRB-8/7057

Autista no mercado de trabalho / Rose Kelly Irene
Santos Da Conceição Melicio, Oduvaldo Vendrametto
– São Paulo: Blucher, 2021.
106p.

Bibliografia
ISBN 978-65-5550-069-1 (impresso)
ISBN 978-65-5550-070-7 (eletrônico)

Open Access

1. Autistas 2. Transtornos do espectro autista 3.
Autistas - Emprego 4. Autistas - Orientação profissional
I. Título II. Vendrametto, Oduvaldo

21-0402

CDD 331.59

Índices para catálogo sistemático:
1. Autistas: Mercado de trabalho

DEDICATÓRIA

Ao meu filho Derick em especial, autista e a todos os outros autistas, que buscam inserir-se na sociedade igualitariamente.

“Nenhum sucesso na vida, compensa o fracasso no lar”.

David O. McKay

“Se há algum segredo de sucesso, consiste ele na habilidade de apreender o ponto de vista da outra pessoa e ver as coisas tão bem pelo ângulo dela como pelo seu”.

Henry Ford

PREFÁCIO

Esta obra visa orientar as pessoas com transtorno espectro autista (no grau leve e/ou alta funcionalidade), ou como são conhecidas – autistas, a enxergarem uma possibilidade de serem inseridas no mercado de trabalho. Principalmente para o público com poucos recursos financeiros, ou seja, que não possuem condições de um acompanhamento profissional integrador particular com as empresas.

Assim como, ajudar as empresas independente do seu segmento, e os cursos de recursos humanos e/ou empresas de recrutamento, seleção e treinamento, aproveitarem melhor a mão de obra das pessoas que estão dentro do espectro autista, com apenas pequenos ajustes de ambos os lados.

Portanto, está dividido partes, sendo a primeira e segunda trazendo um referencial sobre a conceitualização do transtorno e do que é o autismo. A terceira parte, mostrando alguns estudos de casos reais brasileiros e, por fim, uma Proposta da Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista / MDPA. E nos anexos, outros artigos já publicados em outras fontes sobre os direitos dos autistas como por exemplo, os direitos trabalhistas.

Ao leitor espero que tenha o melhor proveito dos assuntos aqui tratados e amplie sua percepção de um mundo ainda pouco conhecido.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABA - Análise do Comportamento Aplicado (Applied Behavior Analysis)

AQA - Asperger Quality Assurance

ART. - Artigo

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CAS - Comunicação Alternativa e/ou Suplementar

CD - Capacidade Disponível

CDCP - Centers for Disease Control and Prevention

CE - Capacidade Efetiva

CI - Capacidade Instalada

CID - Classificação Internacional de Doenças

CITEG - Congresso Internacional de Tecnologia e Gestão

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CR - Capacidade Realizada

DJ - Disc Jockey

DSM - Diagnostic and Statistical Manual

ETEC - Escola Técnica Estadual

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IQ - Intelligence Quotient

MDPA - Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde

ONG - Organização Não Governamental

ONU - Organização das Nações Unidas

PROSUP - Programa de Suporte à Pós-Graduação de Instituições de Ensino Particulares

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SP - São Paulo

TEA - Transtorno Espectro Autista

TID - Transtornos Invasivos do Desenvolvimento

UNIP - Universidade Paulista

SUMÁRIO

RESUMO	15
INTRODUÇÃO.....	17
JUSTIFICATIVA.....	19
1. REFERENCIAL TEÓRICO	21
1.1 CAPACIDADE DE PRODUÇÃO.....	21
2. AUTISMO.....	25
2.1 ESCALA DE CLASSIFICAÇÃO	27
2.2 - <i>PLAYERS</i> ENVOLVIDOS.....	32
2.3 DO DIREITO.....	34
2.3.1 LEIS TRABALHISTAS.....	34
2.4 O AUTISMO E A ENGENHARIA DA PRODUÇÃO	36
2.5 IDENTIFICANDO AS PROFISSÕES	37
3. COLABORADOR AUTISTA E EMPRESAS CONTRATANTES.....	41
3.1 INSERÇÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNO ESPECTRO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNDO	43
3.2 DIVERSAS REALIDADES BRASILEIRAS.....	46
3.2.1 ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DOS AUTISTAS 1	46
3.2.2 ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DOS AUTISTAS 2.....	47
3.2.3 ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DOS AUTISTAS 3.....	47
3.2.4 PREFEITURA MUNICIPAL DA BAIXADA SANTISTA.....	48
3.2.5 AGÊNCIA ESPECIALIZADA EM RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA DE PESSOAS COM TRANSTORNO ESPECTRO AUTISTA.....	49

3.2.6 LOJA DE PRODUTOS DE INFORMÁTICA – EMPRESA X.....	49
3.2.7 INSTITUIÇÃO FINANCEIRA – BANCO X.....	50
3.2.8 MULTINACIONAL DA ÁREA QUÍMICA NO BRASIL	50
3.2.9 EMPRESA DO SETOR DE TECNOLOGIA.....	50
3.2.10 ORGANIZAÇÃO DIPLOMÁTICA DO AUTISTÃO	51
4. METODOLOGIA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL AUTISTA/MDPA....	55
4.1 PROPOSTA DA METODOLOGIA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL AUTISTA/MDPA.....	56
4.2 TRANSFORMANDO PONTOS NEGATIVOS EM POSITIVOS.....	70
4.3 DELEGANDO TAREFAS	71
4.4 PROJEÇÃO DE CARREIRA.....	72
4.5 EXEMPLIFICANDO O PLANO DE CARREIRA DA ÁREA LOGÍSTICA PARA PESSOAS COM TEA.....	73
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	77
AGRADECIMENTOS.....	78
REFERÊNCIAS.....	79
ANEXOS.....	89
ANEXO 1- DIREITO E ORIENTAÇÕES PARA RESIDENTES DA CIDADE DE SÃO PAULO	91
ANEXO 2- ARTIGO: PROJETO DE LEI 9.960/2018 UMA OPORTUNIDADE PARA O AUTISTA OU DESVIO DA MÃO DE OBRA?	92
SOBRE OS AUTORES	103

RESUMO

Portadores do Transtorno Espectro Autista (TEA) obtiveram proteção legal com a Lei 12.764/2012 - Berenice Piana. O reconhecimento desses direitos proporcionou aos autistas uma oportunidade de ingresso no mercado de trabalho. Porém, o estigma da incapacidade acaba prevalecendo e dificultando a efetivação dos seus direitos. Pesquisas sobre o assunto contribuem para disseminar a ideia em prol da inclusão eficiente. Neste estudo, objetivou-se alcançar dentro dos propósitos da engenharia de produção, especificamente na área da Engenharia do trabalho/Ergonomia e capacidade de produção como aperfeiçoamento, implantação e avaliação de tarefa, sistemas de trabalho e ambientes para fazê-los compatíveis com as necessidades, habilidades e capacidades das pessoas com TEA, visando a melhor qualidade e produtividade, preservando a saúde e integridade física e mental. Como meios de adaptações e amplitude de inserção no mercado de trabalho, inclusão da criação de uma Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista (MDPA) com exemplificação de um plano de carreira adaptado. Existem leis de apoio, mas a realidade dentro do mercado de trabalho por desconhecimento da capacidade do autista inibe o uso máximo ou ideal das suas habilidades. Os resultados indicam que pessoas com TEA ao serem orientadas e quando estão em funções em que suas competências são reveladas podem

possuir índices igual ou maior de capacidade de produção, quando comparados aos de pessoas neurotípicas. Esta pesquisa deixa como legado e contribuição de cunho social, para inclusão de pessoas com TEA, artigos e a Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista (MDPA), em forma de manual orientativo compatíveis com as necessidades, habilidades, capacidades dos autistas e empresas contratantes.

Palavras-chaves: Capacidade de Produção; Transtorno Espectro Autista - TEA; Neurotípica; Plano de Carreira; Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista – MDPA e Inclusão.

INTRODUÇÃO

Como o portador de Transtorno Espectro Autista pode subsistir de forma digna se não lhe é dada oportunidade de condições de trabalho? Em busca de visibilidade para as habilidades e competências antes das limitações das pessoas com Transtorno Espectro Autista – TEA, esta pesquisa investigou meios para a ampliação da sua inclusão e seu desenvolvimento profissional como de um plano de carreira.

O trabalho é o resultado de uma ação, que se torna fundamental para subsistência de toda vida humana (ENGELS, 2018). No âmbito dos novos conceitos de produção, com uso da tecnologia informacional e mudanças organizacionais, tornam-se discutíveis noções como qualificação para o posto de trabalho ou qualificação do emprego (DELUIZ, 2017).

É na fase de Adolescência que a pessoa se depara por várias decisões transitórias e de grandes mudanças, dentre essas a escolha de uma profissão. Para um jovem com algum tipo de deficiência seja física ou mental essa decisão se torna ainda mais complexa.

O jovem com deficiência limita-se em planejar seu futuro, devido à sua debilidade propriamente e por enfrentar restrições para ser inserido no mercado

de trabalho, como os preconceitos e a falta de informações nessa esfera, dificultando sua preferência profissional (BASTOS, 2002).

Uma orientação profissional pode direcionar o adolescente ou adulto quanto à sua definição profissional e reconhecer as influências que sofre, relacionadas ao seu ambiente: família, escola, meio social e econômico, religião e mesmo as questões psicológicas, proporcionando uma reflexão sobre todo o cenário (M. E. G. G. DE ALMEIDA E PINHO, 2008).

Tendo como definição a pessoa com deficiência, a convenção da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes nº 159/1983, cita:

Para efeitos desta Convenção, entende-se por “pessoa deficiente” todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada (DECRETO LEGISLATIVO Nº 51, DE 1989).

Porém, a realidade do mercado de trabalho para deficientes apresenta discrepâncias, emprega-os para atender formalidade legais, com funções restritas e sem muita importância ou de baixa qualificação profissional, mesmo que o indivíduo tenha buscado qualificação profissional e tenha habilidades para exercer com competência.

A inserção no mercado de trabalho está cada vez mais competitiva, não dando oportunidades justas para os portadores de deficiência (LOBATO, 2009). 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. Foram considerados como pessoas deficientes, um ser pensante que toma decisões, que são capazes de se adaptarem e produzirem, conforme seus direitos atribuídos no Código Civil Brasileiro (SALGADO, 2017). E não abrangendo os aspectos dos âmbitos sociais ou biológicos.

O psiquiatra suíço Plouller, em 1906, introduziu o termo “autismo” na psiquiatria, para descrever alguns casos como isolamento frequente. Pessoas com transtorno espectro autista podem ser definidas como pessoas com personalidades diferenciadas distribuídas em graus. Entre os transtornos invasivos do desenvolvimento (TID) conhecidos, é um conjunto de condições e desvios no desenvolvimento das habilidades sociais, comunicativas e demais habilidades (KLIN, 2006a).

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.

Esse livro aborda um aspecto, que pode trazer benefícios aos portadores de TEA, ao propor um leque de opções de atividades, que ele possa exercer. As reflexões são baseadas em estudos anteriores sobre o tema, pesquisas bibliográficas e artigos, com o propósito de propiciar ao autista uma amplitude das oportunidades e sugestões a respeito do seu desenvolvimento profissional ao longo da sua carreira, para que não fique em uma posição estática (nessa atividade) sem possibilidade de evolução.

JUSTIFICATIVA

Segundo Laville, Dionne (1997), a pesquisa é um instrumento para chegar a soluções para problemas existentes, mobilizando a mente humana. A busca de respostas para inclusão no mercado de trabalho é o motivo e justificativa desta pesquisa. A realidade mostrada pela sociedade é o estigma de incapacidade para os portadores de deficiências.

As empresas de recrutamento e os próprios recrutadores, por sua ignorância das características e competências autísticas diferenciadas, ao realizarem o processo de seleção, não fornecem equitativas condições para demonstrarem seus desempenhos por demandarem formas diferenciadas.

Alguns pacientes portadores de autismo necessitam do apoio de métodos alternativos de comunicação para interagir e se comunicar de forma eficaz. A comunicação alternativa e/ou suplementar (CAS) promove possibilidades comunicativas através da utilização integrada de símbolos, recursos, estratégias e técnicas (FERREIRA, TEIXEIRA E BRITTO, 2010).

REFERENCIAL TEÓRICO

A dimensão do assunto de inserção do deficiente no mercado de trabalho ganhou espaço na sociedade, envolveu pesquisadores da área médica, sociólogos, pedagogos, políticos, legisladores com intuito de amenizar e incluir os pacientes de autismo (I. PICCINATO, 2018). Essa legião de estudiosos em torno da causa tem feito avanços e contribuído, por meio de aprendizagem, treinamento, tratamentos e direitos à inserção do autista em ambientes de trabalho de maneira humana e respeitosa. A discussão ampliou o conhecimento sobre as características, os conceitos e critérios para diagnóstico. 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. Esse livro propõe um aspecto melhor, propondo um leque de opções de atividades que o autista pode exercer, assim, quando for contratado por uma empresa não ficaria estático nessa atividade sem possibilidade de evolução de ter carreira ou outras atribuições.

1.1 CAPACIDADE DE PRODUÇÃO

Segundo Slack et al. (2009, p.4), “o termo capacidade comumente é usado no sentido estático, físico, do volume fixo de um recipiente ou espaço em um

edifício; logo, a definição da capacidade de uma operação é o máximo nível de atividade em um determinado período de tempo que o processo pode realizar sob condições normais de operação”.

Para Moreira (2017), a capacidade é a competência ou condições de atingir determinadas quantidades ou níveis, é uma representação de forma quantitativa limite versus uma demanda.

A busca da competitividade por parte das empresas gera redução de custos com o aumento da utilização e variação da capacidade produtiva, como uma área de decisão prioritária e diferencial para os negócios. Saber explorar o máximo da capacidade produtiva pode representar um maior ganho para essas empresas (PEDROSO E CORRÊA, 1996).

A literatura tem abordado maneiras para se obter vantagens perante concorrentes, sendo uma delas a eficiência e eficácia do seu processo produtivo, ou seja, quanto mais rápido e maior a qualidade, mais rápido se obtém o retorno, seja na redução de custo, tempo ou maior lucratividade. Nas quatro revoluções industriais, à medida que aumenta a velocidade de produção, também aumenta a qualidade e o lucro e o capitalismo de uma sociedade:

- A primeira revolução industrial ocorreu entre 1760 e 1840. Deu início à produção mecânica por meio da construção das ferrovias e invenção da máquina vapor. O colaborador, atribuído de conhecimento para a produção, vendia-o em troca de recursos (essenciais ou básicos) para produzir e viver ao “burguês”. Combinou a força dos animais e a dos seres humanos em benefício da produção (DANTAS, 2003);
- A segunda revolução industrial iniciou no fim do século XIX, e entrou no século XX, marcada pela eletricidade e da linha de montagem, possibilitando a produção em massa. As invenções revolucionaram os processos produtivos, exigindo operários com a imagem de um corpo dirigido por seus próprios mecanismos internos, um verdadeiro homem-máquina. Como os novos processos de produção introduzidos por Taylor, Fayol, Ford e seus contemporâneos, nesse mercado incorporando, tanto na ponta da produção quanto na do consumo, surgiu um novo tipo de trabalhador fabril, homogeneizado e massificado (UGARTE, 2005);
- A terceira revolução industrial iniciada na década de 1960, ao ser impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em *mainframe*, pessoal e da internet; ficou conhecida como revolução digital.

Mobilizados para desenvolver máquinas capazes, tanto para efetuar rapidamente cálculos muito complexos, quanto de processar a informação: reunir dados de diferentes origens, postos em forma numérica (binária) e associá-los conforme algoritmos predefinidos (DANTAS, 2003); e

- A quarta revolução industrial não está modificando apenas “o que” e o “como” se fazem as coisas, mas também “quem” são os trabalhadores. Começou na virada do século XXI com internet ubíqua e móvel em sequência da anterior; assim como inteligência artificial, robótica, conectividade, aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina), sequenciamento genético e nanotecnologia (SCHWAB, 2019).

“Todas as Revoluções Industriais têm em comum a aceleração de todos os processos (seja a energia ou seja a informação) difundindo por todo o sistema econômico e na sociedade a necessidade de “ser capaz de produzir” (NICOLACI-DA-COSTA, 2002).

As exigências no mercado de trabalho referentes às competências são constituídas por referenciais das categorias de saberes, “saber fazer” e “saber ser”, cuja posse é medida em termos de “ser capaz de” (GARIGLIO E BURNIER, 2012). 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).

Henry Ford foi um dos precursores da inclusão no mercado de trabalho. De acordo com sua autobiografia, citada por Bianchetti (1995), Ford registrou o levantamento que solicitaram em sua fábrica sobre que “tipo de pessoas” seriam necessárias para realização das tarefas desempenhadas dentro da mesma. A seguinte pesquisa evidenciou sete mil e oitocentos e oitenta e duas tarefas especializadas, sendo que:

- Dentre essas, novecentas e quarenta e nove tarefas exigiam homens fortes, fisicamente hábeis e praticamente homens “perfeitos”;
- Três mil e trezentas e trinta e oito tarefas precisavam de homens de força física apenas “comum”;
- As demais podiam ser realizadas por “mulheres ou crianças crescidas”;

- Seiscentos e setenta tarefas podiam ser preenchidas por homens sem pernas;
- Outras duas mil e seiscentas e trinta e sete para homens com uma perna só;
- Duas podiam ser realizadas por homens sem braço;
- Com um braço só, tinham setecentas e quinze funções; e
- Dez por homens cegos.

(...) Em suma, a tarefa especializada não exigia um homem inteiro, mas apenas uma parte (BIANCHETTI, 1995).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define incapacidade e capacidade como:

“A funcionalidade e a incapacidade de uma pessoa são concebidas como uma interação dinâmica entre os estados de saúde (doenças, perturbações, lesões, traumas etc.) e os fatores contextuais. As funções e as estruturas do corpo podem ser interpretadas através das alterações dos sistemas fisiológicos ou das estruturas anatômicas.

O qualificador de capacidade descreve a aptidão de um indivíduo para executar uma tarefa ou uma ação. Este constructo visa indicar o nível máximo provável de funcionalidade que a pessoa pode atingir num dado domínio num dado momento. Para avaliar a capacidade plena do indivíduo, é necessário ter um ambiente “padronizado” para neutralizar o impacto variável dos diferentes ambientes sobre a capacidade do indivíduo. Esse ambiente padronizado pode ser: (a) um ambiente real, utilizado geralmente, para avaliação da capacidade em situações de teste; ou (b) nos casos em que isto não é possível, um ambiente que possa ser considerado como tendo um impacto uniforme. Este ambiente pode ser chamado de ambiente “uniforme” ou “padrão”. Assim, a capacidade reflete a aptidão do indivíduo ajustada ao ambiente. Este ajustamento deve ser o mesmo para todas as pessoas em todos os países para permitir comparações internacionais. As características do ambiente uniforme ou padrão podem ser codificadas utilizando-se a classificação dos Fatores Ambientais. A diferença entre a capacidade e o desempenho reflete a diferença entre os impactos do ambiente atual e os do ambiente uniforme, proporcionando assim uma orientação útil sobre o que pode ser feito no ambiente do indivíduo para melhorar seu desempenho” (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2003, p.171 a 173).

Por capacidade produtiva entende-se, ser capaz de produzir algo. Porém, o estigma de incapacidade ainda está presente nos dias de hoje, dificultando a inclusão efetiva. Pesquisas nessa direção contribuem para disseminar a ideia, mas a escassez de fiscalização dos órgãos públicos acaba proporcionando uma discrepância entre a teoria e a prática.

AUTISMO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA), definição dada por pesquisadores, médicos, psicólogos e dentre outros, é um transtorno mental, ou seja, não é um distúrbio psicológico ou psiquiátrico, e sim, um distúrbio no neurodesenvolvimento que afeta a função cerebral e percepções sensoriais caracterizado por prejuízos na comunicação, interação social e comportamental, distribuídos em diversos graus de manifestações (KLIN, 2006a). O Transtorno Espectro Autista é de origem desconhecida, também é sua cura. Apesar do desenvolvimento do conhecimento sobre o autismo, até hoje os tratamentos são para amenizar seus efeitos, que podem se manifestar de maneira leve (possibilitando uma vida normal ou quase normal) ou outros graus mais comprometedores.

A proveniência da palavra autismo é grega; *autos* significa Eu/Próprio (ROCHA, 2012). E *ismo* significa estado ou orientação. É um estado em que o indivíduo é centrado nele próprio, vive no seu mundo (CANDEIAS, 2013).

Conforme o Ministério da Saúde, BRASIL (2014), é importante esclarecer que o quadro do autismo é uma “síndrome”, significando “um conjunto de sinais clínicos”, (dentre eles manias, comportamentos estereotipados e/ou personalidade diferenciada), e o conjunto que define uma certa condição de vida diferente daquela até então experimentada pela família.

O autismo — nome técnico oficial: Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) é uma condição de saúde caracterizada por deficit na interação social, comunicação e comportamento. Não há só um, mas muitos subtipos do transtorno, tão abrangente que se usa o termo “espectro”, pelos vários níveis de comprometimento.

Desde 1809, os primeiros relatos de Haslam (BETELHEIM, 2001) estão entre as mais famosas pesquisas e teorias:

- 1906 de Suíço Plouller – Psiquiatra que introduziu o termo “autismo”, para descrever pacientes que faziam referência a tudo no mundo e à sua volta, consigo mesmo, ou seja isolamento frequente, em alguns casos considerado processo psicótico (SOUZA et al., 2004).
- 1911 de Eugen Bleur – Designa a perda do contato com a realidade, o que acarretava uma grande dificuldade ou impossibilidade de comunicação (GADIA, TUCHMAN, E ROTTA, 2004b).
- 1943 de Leo Kanner, psiquiatra infantil austríaco, naturalizado americano – Denomina como uma síndrome única até então não descrita. Seu primeiro paciente foi Donald T., alguns anos depois, o médico publicou o artigo *Distúrbios Autísticos do Contato Afetivo*, com a percepção de 11 casos de pacientes com transtorno (Kanner, 1943). Teria dado origem ao conceito ‘mãe geladeira’, pois descreveu o comportamento das mães observadas como frio, mecanizado e obsessivo (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2013).
- 1944 de Hans Asperger – Descreve como um tipo de criança peculiar e interessante, podendo compensar suas deficiências por um alto nível de pensamento e experiência pessoal que podem levá-los a excepcionais êxitos na vida adulta (DIAS, 2015).
- 1998 de Andrew Wakefield – Publicou um artigo fazendo uma ligação do autismo com a vacina tríplice viral (I. PICCINATO, 2018). Teoria descartada posteriormente.
- Biólogos levantam hipóteses da manifestação do autismo que poderia ser por ingestão de medicamentos pelas gestantes, hipótese ainda não descartada (FILIPE, 2013).
- Psicólogos – defendem a teoria de alteração e várias mutações genéticas, pressuposição ainda sendo verificada (I. PICCINATO, 2018).

- 2014 Escola de Saúde Pública de Harvard, nos Estados Unidos, apontou risco de crianças apresentarem autismo dobra em casos de gestantes que passaram muito tempo expostas à poluição (I. PICCINATO, 2018).
- Estudos recentes têm demonstrado que fatores genéticos são os mais importantes na determinação de suas causas (estimados entre 70% a 90% — e ligados a mais de mil genes), além de fatores ambientais, ainda controversos, poderem estar associados (PAIVA JUNIOR, 2019c).

2.1 ESCALA DE CLASSIFICAÇÃO

Com o passar dos anos, o autismo recebeu diversos nomes para ser representado (NATIONAL INSTITUTE OF MENTAL HEALTH, 2018). Entre eles estão:

- Transtorno do Espectro Autista;
- Condição do Espectro do Autismo;
- Autismo Clássico;
- Autismo Kanner;
- Transtorno Invasivo do Desenvolvimento;
- Autismo de Alto Funcionamento;
- Síndrome de *Asperger*; e
- Demanda Patológica *Avoidance*.

Foi em 1980 que, pela primeira vez, a comunidade científica o reconheceu e o classificou como uma nova classe de alteração mental (I. PICCINATO, 2018).

Os critérios diagnósticos servem para ajudar o profissional de saúde a classificar os problemas relacionados. A DSM-5 uma sigla inglesa, *Diagnostic and Statistical Manual*, que significa Manual de Diagnóstico e Estatística e o número 5 da sigla é usado para indicar que já foram feitas cinco revisões; e CID-10 significa “Classificação Internacional de Doenças”, e o número 10 indica a versão.

Por conta das mudanças recentes e dos principais manuais de diagnóstico, o termo que abrange todos os outros (Transtorno Autista; o transtorno de Rett/ causa genética conhecida; o transtorno desintegrativo da infância; Síndrome de Asperger e o transtorno global do desenvolvimento sem outra especificação) será o mais comum na hora do diagnóstico pela nova edição do manual de Diagnósticos e Estatísticas dos Transtornos Mentais - DSM/5 denominado Transtorno do Espectro Autista (TEA) (GADIA, TUCHMAN, E ROTTA, 2004a). Conforme a Figura 1:

Figura 1- Classificação atual DSM-5-TEA.



Fonte: Síndrome de Asperger – Autismo

Disponível em: <https://www.facebook.com/SindromedeAspergerAUTISMO/?fref=ts>

Acesso em outubro de 2018.

Uma nova versão da classificação entrará em vigor em 1 de janeiro de 2022. A CID-11, e diagnósticos no Transtorno do Espectro do Autismo passará a ser reconhecido conforme a Figura 2 pelo código **6A02** e as subdivisões passarão a ser apenas relacionadas a prejuízos na linguagem funcional e deficiência intelectual (PAIVA JUNIOR, 2018a).

Figura 2 - Projeção da Classificação – TEA no CID-11 para o ano de 2022.

- 6A02.0 TEA sem Transtorno do desenvolvimento intelectual e com leve ou nenhum prejuízo de linguagem funcional;
- 6A02.1 TEA com Transtorno do desenvolvimento intelectual e com leve ou nenhum prejuízo de linguagem funcional;
- 6A02.2 TEA sem Transtorno do desenvolvimento intelectual e com prejuízo de linguagem funcional.
- 6A02.3 TEA com Transtorno do desenvolvimento intelectual e com prejuízo de linguagem funcional;
- 6A02.4 TEA sem Transtorno do desenvolvimento intelectual e com ausência de linguagem funcional;
- 6A02.5 TEA com desordem do desenvolvimento intelectual e com ausência de linguagem funcional;
- 6A02.Y Outro transtorno do espectro do autismo especificado;
- 6A02.Z Transtorno do espectro do autismo, não especificado.

Fonte: Chair (2018)

Disponível em: <http://www.associacaoinspirare.com.br/autismo-cid-11-nova-classificacao/>

Acesso em novembro de 2019.

Para melhor concepção de entendimento sobre o que será explorado nos próximos capítulos, é necessária a compreensão dos critérios de diagnóstico, segundo a classificação do DSM-5, ilustrada na Tabela 1.

Tabela 1 - Critérios de diagnóstico para Perturbação do Espectro do Autismo DSM-5.

A. Deficits persistentes na comunicação social e na interação social em diversos contextos, não explicados por atrasos do desenvolvimento global e manifestando-se atualmente ou na história por:

1. Défices na reciprocidade emocional/social.
2. Défices nos comportamentos de comunicação não verbal usados na interação social.
3. Défice para desenvolver, manter e compreender relacionamentos.

B. Padrões de comportamentos, interesses ou atividades restritos e repetitivos, manifestados, por pelo menos, dois dos seguintes:

1. Movimentos motores, uso de objetos ou discurso estereotipado ou repetitivo.
2. Resistência à mudança, adesão inflexível a rotinas ou padrões ritualizados de comportamento verbal ou não verbal.
3. Interesses absorventes, altamente restritos, com intensidade ou foco anormal.
4. Hiper ou hiporeactividade a estímulos sensoriais ou interesse invulgar em aspetos sensoriais do ambiente.

C. Os sintomas devem estar presentes na infância precoce (mas podem não se manifestar plenamente até as exigências sociais excederem as limitações das capacidades), ou podem estar “mascarados” por estratégias aprendidas mais tarde.

D. Os sintomas causam um prejuízo clinicamente significativo a nível social, ocupacional ou noutras áreas importantes do funcionamento atual.

E. Estes distúrbios não são mais bem explicados por perturbação do desenvolvimento intelectual ou atraso global do desenvolvimento. A perturbação do desenvolvimento intelectual e perturbação do espectro do autismo frequentemente coexistem; para fazer diagnóstico de comorbidade da Perturbação do Espectro do Autismo e Perturbação do Desenvolvimento Intelectual, a comunicação social deve ser inferior ao esperado para o nível de desenvolvimento geral.

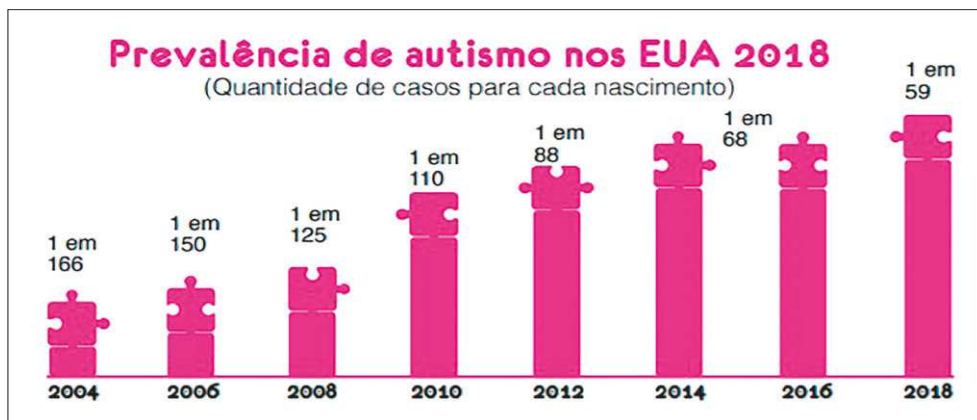
Fonte: Ribeiro (2015).

“Esse diagnóstico é interessante porque oferece inúmeras possibilidades: não há dois autistas iguais. Eles podem até apresentar características semelhantes, mas nunca serão crianças idênticas”, ressalta André Soares Trindade, presidente da Associação Mundial de Educação Especial - AMEE (I. PICCINATO, 2018, p.55).

A ONU (Organização das Nações Unidas) considera a estimativa global de que aproximadamente 1% da população pode ter autismo.

O país com mais estudo de prevalência são os Estados Unidos. O seu governo divulgou, em abril de 2018, a atualização dos números de prevalência do Centro de Controle de Doenças e Prevenção, o CDCP (na sigla em inglês: *Centers for Disease Control and Prevention*): 1 caso para cada 59 crianças. Conforme a Figura 3, observa-se o aumento a cada estudo realizado:

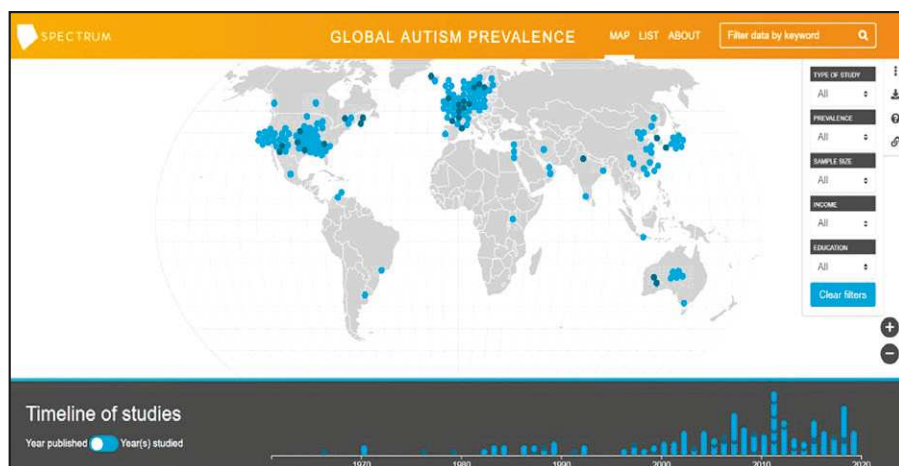
Figura 3 - Prevalência de autismo nos EUA 2018.



Fonte: Paiva Junior (2019a) apud Centers for Disease Control and Prevention (CDCP) - EUA.
Disponível em: <https://www.revistaautismo.com.br/versao-digital/download-gratuito-em-pdf/>
Acesso em maio de 2019.

No Brasil, não há estatísticas abrangentes sobre quantos indivíduos existem com o Transtorno Espectro Autista, pois até hoje não foi realizado um Censo específico. O Presidente da República, Jair Bolsonaro, sancionou dia 18 de Julho de 2019 a Lei 13.861/19, que obriga o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) a inserir no Censo 2020 perguntas sobre o autismo. Com isso, será possível saber quantas pessoas no Brasil apresentam esse transtorno e como elas estão distribuídas pelo território (AGÊNCIA DO SENADO, 2019). A escassez de estudos está presente em países mais pobres, conforme mostra o mapa *online* de pesquisa estatística no mundo, na Figura 4:

Figura 4 - Pesquisa Estatística sobre o Autismo no Mundo.



Fonte: Spectrum News (2019).

Disponível em: https://prevalence.spectrumnews.org/?min_yearpublished=&max_yearpublished=&yearsstudied_number_min=&yearsstudied_number_max=&min_samplesize=&max_samplesize=&min_prevalenceper10000=&max_prevalenceper10000=&studytype=&keyword=&timeline_type=published&meanincome=&education=

Acesso em julho de 2019.

No Brasil, há um único projeto estatístico de prevalência de autismo até hoje, foi uma pesquisa-piloto de 2011 (com dados coletados em 2007), realizada pela Universidade Presbiteriana Mackenzie na cidade de Atibaia (SP); a pesquisa foi feita apenas em um bairro de 20 mil habitantes com resultado de 27,2 por 10.000 (ou 1 criança com autismo a cada 367), uma realidade que não se pode considerar como um todo (PAIVA JUNIOR, 2018b).

2.2 - PLAYERS ENVOLVIDOS

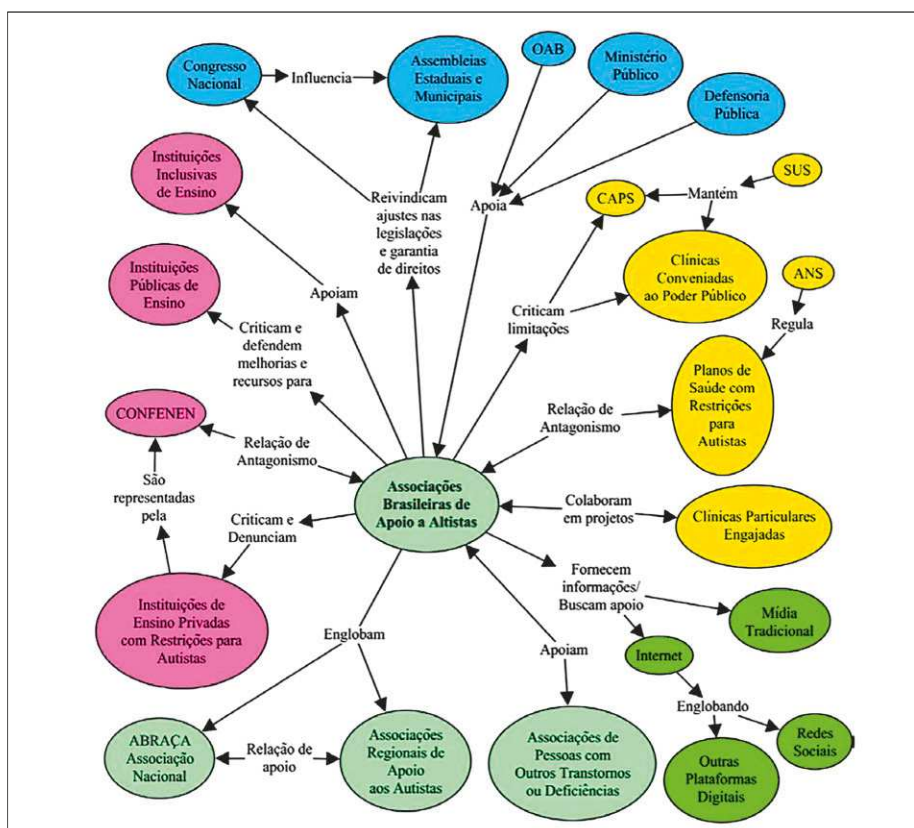
Apesar do suporte da família ser essencial para o bem-estar do autista, torna-se imprescindível as técnicas utilizadas em terapias e tratamentos. Ponto importante para o melhor desenvolvimento das funções e da qualidade de vida dos autistas é o acompanhamento multidisciplinar de profissionais especialistas como fisioterapeuta, fonoaudiólogo, psicólogo, pedagogo, psicopedagogo e terapeuta ocupacional.

Existem várias associações de autistas como Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (Apae), instituições também vinculadas como Associação Brasileira de Autismo (ABRA) e Associação de Amigos do Autista (AMA), e

todas desenvolvem um trabalho de apoio aos Autistas e familiares, tendo como propósito ajudar na inclusão escolar e no mercado de trabalho.

Na Figura 5 observa-se a rede de Atores Brasileiros Relacionados ao Autismo, que será o basilar da origem do levantamento de dados para esta investigação.

Figura 5 - Players Envolvidos com Autismo no Brasil.



Legenda:

-  = Áreas do Direitos;
-  = Saúde;
-  = Mídias de Relacionamento;
-  = Associações;
-  = Instituições de Ensino.

Fonte: Leopoldino (2018, p.148).

Mesmo com essa união de atores, direitos lhe são privados. E referente aos recursos e ao atendimento, são problemas que persistem em uma luta constante, pois não existem vagas suficientes para que todos possam ter o suporte necessário, seja pela rede pública ou privada, essa restringindo-se à condição financeira dos pais.

2.3 DO DIREITO

No Brasil, há diversas leis que vêm sendo conquistadas para o autista e seus familiares, dentre essas a mais conhecida é a Lei 12.764, de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, o reconhecimento dos direitos como pessoa deficiente declarados na Constituição Federal de 1988.

Com a Lei 13.146/2015 o Estatuto da Pessoa com Deficiência alterou os artigos 3º e 4º do Código Civil. Favorecendo os autistas e toda pessoa com algum tipo de deficiência foram retirados da condição de relativa ou absolutamente incapazes e passaram a ser considerados, como regra, plenamente capazes.

OBS: Maiores descrições sobre os Principais Direitos ver o anexo 1 e 2 no final do livro.

2.3.1 Leis trabalhistas

O Ministério do Trabalho e Emprego, em 2009, divulgou dados informando que os deficientes intelectuais, quadro em que é inserido o autismo, representam apenas 2,41% dos 350 mil deficientes inseridos (“ARTIGO: INCLUSÃO DOS DEFICIENTES INTELECTUAIS NO MERCADO DE TRABALHO”, 2015). E em 2011, empresas de todas as partes do Brasil apontaram que esse número era de 5,78%, ou seja, aproximadamente 18.785 pessoas. Muitas leis foram conquistadas ao longo dos anos, dentre essas a Lei 8.213-1991 e Lei 12.711 2012- A chamada “Lei de Cotas”.

OBS: Maiores descrições sobre as Principais Leis Trabalhistas em favor do Deficiente/Autista, ver o anexo 2 no final do livro.

Segundo a 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 (FILIPPE, 2013). Amparados pela Lei federal 8.213 de 24 de julho de 1991, está a contratação de deficientes

nas empresas, a abertura potencial de postos de trabalho para pessoas com deficiência, dentre eles, o autista.

A falta de informações considera os portadores de alguma restrição ou limitação em uma área, a ter um estereótipo de pessoa inábil como um todo, fazendo sua capacidade produtiva ser questionada ou pressionada quando se refere ao “saber fazer” em relação ao “ser capaz” (LOBATO, 2009). Não diferentemente ocorre com pessoas com TEA, como elucida a Tabela 2:

Tabela 2 - Obstáculos à inclusão de autistas no mercado de trabalho.

Obstáculo	Descrição	Referências
Preconceito de potenciais empregadores.	Percepção negativa sobre o autista, considerando a contratação como uma obrigação legal que pode gerar o aumento de custos.	Robertson (2009), Wieren, Reid e McMahon (2008) e Silva (2013).
Discriminação por parte de colegas.	Barreira atitudinal dos demais trabalhadores em integrar o autista ao ambiente de trabalho. A satisfação e a produtividade do profissional autista dependem da adaptação de condições ambientais no trabalho – como a intensidade dos ruídos – e do suporte dos colegas de trabalho.	Orsmond et al. (2013).
Falta de suporte/adaptação no trabalho.		Parr e Hunter (2014) e Orsmond et al. (2013).
Oferta de vagas de baixa qualidade.	Remuneração dos autistas é em média menor do que a de trabalhadores neurotípicos, a quantidade de horas trabalhadas é menor e não há panorama de crescimento profissional.	Seaman, Cannella-Malone (2016), Silva (2013) e Roux et al. (2013).
Falta de preparo vocacional.	Dificuldade em proporcionar ao adolescente autista o conhecimento sobre a área em que deseja atuar no mercado de trabalho.	Hillier et al. (2007).
Falta de Formação Técnica/Profissional.	Lacunas na formação técnica que foram originadas em certos casos por falhas na inclusão prévia dos indivíduos com TEA no sistema educacional.	Gracioli e Bianchi (2014) e Toldrá (2009).
Falta de incentivos financeiros à contratação.	O estímulo inicial à contratação destes trabalhadores pode ser uma contrapartida financeira oferecida pelo Estado à empresa.	Scott et al. (2017) e Rosqvist e Keisu (2012).
Falta de efetividade da Lei de cotas.	Preferência dos potenciais empregadores em contratar trabalhadores com outras deficiências.	Dos Anjos et al. (2016), Silva (2013), Ribeiro e Carneiro (2009).

Fonte: Leopoldino; Coelho (2017, p.141-156).

No momento de uma contratação de deficiente, geralmente por obrigação da Lei de cotas, as empresas acabam dando preferências aos portadores de deficiência física do que mental (I. PICCINATO, 2018, p.55). O desconhecimento

dos potenciais de trabalho das pessoas com transtorno espectro autista, e a sua desqualificação os deixam em desigualdade para concorrer a essas vagas.

2.4 O AUTISMO E A ENGENHARIA DA PRODUÇÃO

No Brasil, ainda existem poucas pesquisas, teses, dissertações e artigos publicados sobre a inclusão de pessoas com transtorno espectro autista no mercado de trabalho. As pesquisas encontradas mostraram serem no âmbito do direito e social. Há uma ausência de material nacional referente à Engenharia de Produção com esse foco.

A Engenharia de Produção se estruturou com a revolução industrial, no século XVIII, quando o processo de transformação de recursos naturais em produtos ganhou forte intensidade e a necessidade de organizar, controlar e supervisionar a produção tornou-se fundamental (VENDRAMETTO, O. Sistemas e Processos em Engenharia de Produção (Disciplina/UNIP). Notas de aula, São Paulo, 2018).

De acordo com Associação Brasileira de Engenharia de Produção – ABEPRO, a Engenharia de Produção é a multidisciplinaridade e abrangência dos conteúdos que estão colocados na área de conhecimento e é interativa com diversas outras áreas de conhecimento. Dentre as suas classificações, serão focalizadas em Engenharia do Trabalho consistindo em:

8. ENGENHARIA DO TRABALHO

É a área da Engenharia de Produção que se ocupa com o projeto, aperfeiçoamento, implantação e avaliação de tarefas, sistemas de trabalho, produtos, ambientes e sistemas para fazê-los compatíveis com as necessidades, habilidades e capacidades das pessoas visando a melhor qualidade e produtividade, preservando a saúde e integridade física. Seus conhecimentos são usados na compreensão das interações entre os humanos e outros elementos de um sistema. Pode-se também afirmar que esta área trata da tecnologia da interface máquina – ambiente – homem – organização.

8.1. Projeto e Organização do Trabalho

8.2. Ergonomia

8.3. Sistemas de Gestão de Higiene e Segurança do Trabalho

8.4. Gestão de Riscos de Acidentes do Trabalho

(:: “ABEPRO - Associação Brasileira de Engenharia de Produção ::”, 2008).

De acordo com a Universidade Paulista – UNIP, a Engenharia de Produção estuda os sistemas que envolvam a criação, otimização e operacionalização de informações associadas a equipamentos e pessoas, por meio da aplicação de fundamentos de engenharia, matemática, física e ciências sociais. Enfatiza as

dimensões do sistema produtivo nas mais diversas organizações, promovendo a gestão dos recursos humanos, econômicos e materiais, objetivando a maximização da produtividade e rentabilidade (“ENGENHARIA DE PRODUÇÃO - CURSO SUPERIOR DE GRADUAÇÃO TRADICIONAL - UNIVERSIDADE PAULISTA”, 2018).

Por isso este estudo se justifica quanto à sua aplicabilidade na área de Engenharia de Produção.

2.5 IDENTIFICANDO AS PROFISSÕES

Habilidades e competências estão presentes em todos nós, em alguns com maior ou menor potencialidade de desenvolvimento. A metrologia, definida como a ciência da medição, tem como foco principal prover confiabilidade, credibilidade, universalidade e qualidade às medidas. Torna-se fundamental o setor produtivo conhecer a capacidade instalada dos serviços metrológicos no país e apontar suas reais necessidades, de forma a permitir a construção de políticas e instrumentos públicos (FERNANDES, 2009).

As pessoas com TEA possuem limitações na comunicação, na socialização e os comportamentos repetitivos, porém não são impeditivos absolutos, quando se observam seus pontos fortes (LEOPOLDINO; COELHO, 2017, p.141-156). Como demonstra a Tabela 3:

Tabela 3 - Pontos fortes do perfil do profissional com autismo.

Perfil do profissional autista (pontos fortes)	Descrição
Amigáveis à rotina e ao cumprimento de regras.	Têm facilidade em trabalhar com atividades rotineiras e processos padronizados, além de serem avessos ao descumprimento de normas estabelecidas no ambiente de trabalho.
Apresentam menor taxa de atrasos e demoras nas pausas do trabalho.	Em função de sua maior propensão a cumprir as regras estabelecidas para realizar atividades laborais, este grupo de profissionais é pouco propenso ao atraso ou a demorar nos intervalos de almoço e lanche.
Perdem menos tempo em conversas com colegas de trabalho.	O foco para realizar as atividades e a dificuldade em interagir com as demais pessoas levam estes profissionais a se dispersarem menos com conversas ou chamadas telefônicas pessoais.
Podem apresentar excelente memória para detalhes.	Possuem alta capacidade de memorizar dados e processos relativos à sua atividade laboral.
Preferem ambientes visualmente organizados.	Gostam de manter o ambiente de trabalho limpo e organizado, trazendo ordem a ambientes desorganizados.
Gostam de completar tarefas.	São profissionais que se motivam com facilidade em relação às tarefas propostas e são capazes de ir além para buscar informações para completá-las.
Pensam de forma diferente.	Pensam diferentemente e podem dar respostas que fujam do pensamento convencional.
Podem apresentar habilidades e conhecimento aprofundado em determinadas áreas.	Além de executar os processos com rigor, podem evidenciar um elevado conhecimento sobre eles e aprimorá-los, caso possuam interesse especial nas áreas em que estão atuando.

Fonte: Leopoldino; Coelho, (2017 p.141-156) apud de Austin e Sonne (2014), Schall, Wehman e McDonough (2012), Burke et al. (2010) e Hurlbutt e Chalmers (2004).

Visando a medição da capacidade produtiva do autista, exposta no capítulo quatro, a Figura 6 apresenta algumas áreas profissionais de atuação autista de acordo com a tradução do Manual para Autista:

Figura 6 - Áreas de Atuação Profissional do Autista.

Alguns empregos a considerar

Um estudo recente destacou os empregos que os indivíduos com TEA (Transtorno do Espectro do Autismo) tiveram sucesso após a conclusão do ensino médio. Abaixo há uma pequena lista das opções de trabalho que podem ajudá-lo a começar a pensar que áreas são as ideais para você:

- Saúde
- Informática
- Artesanato
- Mecânica

- Engenharia
- Alimentação/
Gestão de restaurante
- Negócios

- Escritório
- Educação, Assistência
Infantil e Doméstica
- Economia

Fonte: Newman, L., et al. *The Post-High School Outcomes of Young Adults with Disabilities up to 8 Years After High*

Fonte: “Ferramentas de Apoio para Autistas” (2013).

Refutando o paradigma de que autista só pode trabalhar em funções isoladas e/ou ligadas as áreas tecnológicas, representado na Tabela 4, os exemplos da autista Mary Temple Grandin referenciou em seu livro *O Cérebro Autista*, uma relação de profissões onde autistas podem se tornar muito hábeis, de acordo com seus talentos (“home | PROFISSÕES”, 2018) :

Tabela 4 - Catalogação das Principais Áreas Profissionais que o Autista pode atuar de acordo com suas características.

Profissões para quem pensa por imagens:	Profissões para quem pensa por palavras/fatos:	Profissões para quem pensa por padrões:
* Desenhista de Arquitetura e Engenharia	* Jornalista	* Programador de Computador
* Fotógrafo	* Tradutor	* Engenheiro
* Adestrador de animais	* Analista de Mercado	* Físico
* Artista Gráfico	* Editor de Texto	* Músico / Compositor
* Joalheiro / Artesão	* Contador	* Estatístico
* Web Designer	* Analista de Orçamento	* Professor de Matemática
* Técnico em Veterinária	* Escriturário	* Químico
* Mecânico em Automóveis	* Professor de Educação Especial	* Técnico em Eletrônica
* Técnico em Manutenção de Máquinas	* Indexador de Livros	* Professor em Análise de Dados
* Técnico em Computadores	* Fonoaudiólogo	* Pesquisador Científico
* Diretor de Iluminação Teatral	* Especialista em Controle de Inventários	* Analista de Mineração de Dados
* Projetista de Automação Industrial	* Pesquisador Jurídico	* Analista de Mercado de Investimento Financeiro
* Paisagista	* Especialista em Contratos de Concessionárias de Automóveis	* Atuário
* Professor de Biologia	* Historiador	* Eletricista
* Analista de Mapas de Satélite	* Escritor Técnico	
* Bombeiro Hidráulico	* Caixa de Banco	
* Técnico em Calefação, Ar-Condicionado e Ventilação	* Guia de Turismo	
* Técnico em Fotocopiadora	* Atendente de Balcões de Informação	
* Técnico em Equipamentos Audiovisuais		
* Soldador		
* Engenheiro Industrial		
* Técnico em Radiologia		
* Técnico em Equipamentos Médicos		
* Desenhista Industrial		
* Animador Digital		

Fonte: Autora, 2018 adaptado de Mary Temple Grandin.

A inclusão e capacitação profissional de pessoas com autismo é uma forte tendência, em outros países (“home | PROFISSÕES”, 2018). No capítulo dois referenciou o autismo, a ligação da engenharia da produção em específico da área do trabalho; também foram elucidadas as leis e a identificação dos *players* envolvidos, para embasamento nas pesquisas de campo, mostradas no próximo capítulo desta pesquisa, revelando a atual realidade.

COLABORADOR AUTISTA E EMPRESAS CONTRATANTES

A pesquisa descritiva definida por Richardson (2015), como: os estudos de natureza descritiva propõem-se investigar o “que é”, isto é, descobrir as características de um fenômeno como tal. São considerados como objetos de estudo uma situação específica, um grupo ou um indivíduo.

Para melhor elucidar os exemplos pesquisados e abordados, mostram-se algumas formas de contratação na realidade brasileira em que as pessoas com Transtorno Espectro Autista podem ser contratadas ou trabalhar:

- **Voluntariado:** Há muitas empresas que oferecem oportunidades a voluntários, sem receber salário, mas ganha experiência e visibilidade profissional (GOLDBERG, 2001, p.119).
- **Estágio e Menor Aprendiz:** O estágio pode ser remunerado ou não. Uma característica do menor aprendiz é a carga horária cumprida na escola e outra parte na empresa. Ambos os casos se constituem numa combinação de treinamento de trabalho em que os trabalhadores aprendem aspectos práticos e teóricos de uma profissão ou comércio, que exigem grandes habilidades com especialistas na área (FIEL; LEOCADIO, 2011, p.51).

- **Terceirizado/Outsourcing:** Terceirização é a contratação de serviços por meio de empresa intermediária (interposta, ou seja, a empresa contratante do funcionário) para o tomador de serviços (local onde será realizado o serviço). A relação de emprego se faz entre o trabalhador (o colaborador contratado pela interposta, mas realiza seu serviço na empresa tomadora), e a empresa prestadora de serviços, e não diretamente com o contratante (tomador) destes (LANCELOTTI, 2018).
- **Emprego Indeterminado:** O funcionário é contratado pelo regimento da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, assumindo todos direitos e deveres por prazo indeterminado. Contrato direto entre empresa e colaborador (OLIVEIRA; OBERSTEINER, 2017, p.93-109).
- **Emprego Assistido ou Apoiado:** Emprego assistido é um serviço que pode ajudar a obter um emprego competitivo em cenários de trabalho integrados, e então prestar serviços de assistência contínua para ajudar a manter seu emprego (SOUSA, 2014, p.73).
- **Emprego Autônomo:** O Colaborador é independente em seu trabalho, horário e não requer ou deseja assistência de emprego (CORSEUIL; REIS, 2011, p.29-35).
- **Freelance:** trabalho extraordinário, avulso, que não apresenta vínculo empregatício, é remunerado por tarefa, ou seja, por trabalho apresentado (ALMEIDA; BRASIL; NOGUEIRA, 2017, p.32-46).
- **Negócio Próprio:** Um modelo que abstração do funcionamento possui os seguintes componentes: objetivos, recursos, processos e regras próprias. Há programas para iniciar um negócio, financiar um negócio (com acesso a empréstimos e concessões específicos) e informações sobre impostos e são destinados a ajudar as pessoas com deficiências (LIMA et al., 2015, p.419-439).

Esses modelos possuem características próprias e distintas, a escolha de qual opção vai depender das oportunidades, ascensões, objetivos pessoais e identificação pessoal ao perfil. Possibilidades de trabalho para pessoas com transtorno espectro autista existem; o que é escasso são as ofertas, assim como incentivo e assistência política.

3.1 INSERÇÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNO ESPECTRO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNDO

Embora estudos desde 1988 mostrem que as pessoas com Transtorno Espectro Autista podem ter um emprego remunerado, na realidade de 2019 ainda poucos conseguiram esse êxito (RITVO et al., 1988; SCOTT et al., 2019). Têm a habilidade e desejo de trabalhar, mas ainda há várias obstruções (HENDRICKS, 2010), Porque têm acesso a cargos pouco qualificados mesmo que tenham capacidade para realização (JANSEN; ROMBOUT, 2013). Também, devido à má comunicação entre empregadores e trabalhadores autistas, derivada das dificuldades encontradas pelas pessoas com TEA para entender as relações sociais e gerenciar sua hipersensibilidade sensorial, frequentemente são vítimas de organizações inadequadas e sem preparo.

A intolerância dos empregadores a essas particularidades são maiores com a deficiência intelectual (KLIN, 2006b). A Tabela 5 mostra as inserções do autista no mercado de trabalho no mundo:

Tabela 5 - A Inserção Autista no Mercado de Trabalho no Mundo.

País	Inserção
Estados Unidos	Michael Bernick e Richard Holden continuam com a afirmação que se estimam que a taxa de desemprego global dos americanos autistas é entre 60 e 70% (BERNICK; HOLDEN, 2018). Em contrapartida, existem alguns estudos contrariando essa informação, afirmando que a empregabilidade autista dos Americanos são de 58% entre jovens de 15 a 25 anos (SCOTT et al., 2019).
Europa no Geral	O desemprego chega de 76 a 90% dados 2014 (WIKIMEDIA FOUNDATION, INC., 2014).
Reino Unido	A taxa de 79% em 2009 e 77% em 2017 de adultos autistas estavam aposentados ou desempregados, ou seja, cerca de 34% ativos (SCOTT et al., 2019). O The National Autistic Society afirma um número ainda menor: apenas 16% dos adultos autistas têm emprego em tempo integral de forma remunerada; e 32%, em meio período (PAIVA JUNIOR, 2019b).
França	A estimativa é de 0,5% de um índice desconhecido (SCOTT et al., 2019).
Austrália	Estima em 42% a taxa de emprego na Austrália (SCOTT et al., 2019).
Brasil	Não há estatísticas, estimativa ou estudos sobre quantos indivíduos com TEA estão empregados atualmente.

Fonte: Autora, 2019 adaptado de SCOTT et al.(2019).

Em 2015, a Organização das Nações Unidas - ONU estimou que a taxa geral de emprego de pessoas com TEA era de cerca de 20% (NAÇÕES UNIDAS, 2015). Em 2019, o atual Secretário Geral ONU, António Guterres, afirmou que a maioria dos indivíduos com autismo ainda está desempregada em todo o mundo, devido às grandes barreiras, incluindo altos custos, indisponibilidade e falta de consciência de seu potencial. E para apoiá-los para atingir seu pleno potencial, os esforços da ONU é para manter a promessa central da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável: “*não deixar ninguém para trás*” (NAÇÕES UNIDAS, 2019).

Esforços não têm se limitado para mitigar esse impacto negativo como pesquisas, realizadas no Reino Unido e na Austrália sobre a relação custo-benefício de se manter uma pessoa com TEA dentro de uma empresa. Durante um período de oito anos, a pesquisa acompanhou o apoio ao emprego de pessoas com autismo de alto nível ou Asperger; o estudo examinou o resultado de um serviço de emprego apoiado para adultos com autismo ou síndrome de Asperger (IQ 60+). Aproximadamente 68% dos clientes encontravam-se empregados. E dos cento e noventa e dois postos de trabalho, a maioria era de contratos permanentes e envolvia trabalho administrativo, técnico ou de computação (HOWLIN, ALCOCK, e BURKIN, 2005). Em análises secundárias que incorporavam potenciais reduções de custos, houve o tratamento padrão dominado pelo emprego, ou seja, produziu melhores resultados com um custo total menor (MAVRANEZOULI et al., 2014).

Outra pesquisa realizada na Austrália com cinquenta e nove empregadores também mostra que essas medidas são benéficas para as empresas, e não criam custos adicionais (SCOTT et al., 2019). A inclusão socioprofissional de pessoas com autismo raramente é objeto de programas de ação, de modo que a existência do problema é desconhecida na maioria dos países (PHILIP, MAGEROTTE e ADRIEN, 2012).

Desde o final dos anos 2000, os planos para contratação de autista são lançados em diferentes países, como por exemplo:

- Em 2008 na Bélgica, o programa “*Passwerk*”, criado em 2008, baseia-se no *coaching* para empregados autistas individuais e intensivos (JANSEN e ROMBOUT, 2013). Ainda em 2008, o projeto *Asperger Quality Assurance* (AQA) foi lançado nos subúrbios de Tel Aviv, para permitir a inclusão profissional de adultos autistas de sucesso na área de teste de software, visando cargos de qualidade em empresas multinacionais (BOUAKKAZ et al., 2014).

- Em 2012, os agentes do Mossad lançaram o projeto Ro'im Rachok, uma unidade de inteligência do Exército israelense, recrutando adolescentes autistas especificamente para analisar fotografias aéreas e de satélite (SALES, 2015).
- Em 2013, a empresa alemã de software SAP anunciou que estava procurando 650 pessoas autistas para seu setor de pesquisa e desenvolvimento, até atingir uma taxa de 1% de funcionários autistas (SCHNEE, 2013).
- Na França, desde 2014, o grupo Andros, apoiado pela Fundação Orange, onde os funcionários autistas em sua maioria é não verbal, e trabalhar a tempo parcial (COUR DES COMPTES, 2017).
- Em 2015, a Microsoft anunciou o lançamento de um programa para contratar funcionários autistas em tempo integral em sua sede em Redmond (LEFIGARO.FR, 2015).
- Em outubro de 2016, Josef Schovanec (um autista muito conhecido na França), autor do termo “Autistão” (SCHOVANEC, 2017), posteriormente tornou-se o conceito da Organização Diplomática do Autistão; organizada por pessoas autistas que representam o autismo de uma forma diplomática para defender diretamente seus direitos em frente às diplomacias de diversos países (“EMABAIXADA DO AUTISTÃO NO RIO DE JANEIRO – SEDE MUNDIAL” [s.d.]).

Em maio de 2019, uma nova revisão da literatura científica sobre os fatores que promovem o emprego de pessoas com autismo, conduzida por Scott (SCOTT et al., 2019).

Dentre as análises foram encontradas algumas variáveis como objeto de estudo, como por exemplo, avaliação de desempenho, mas nenhuma especificamente das relatadas sobre a comparação entre Pessoas com Transtorno versus com Pessoas Neurotípicas, principalmente em pesquisa brasileira, com o foco na área escolar e somente três na área de inclusão no mercado de trabalho, porém com outros escopos.

3.2 DIVERSAS REALIDADES BRASILEIRAS

Foram realizadas pesquisas de campo e entrevistas como instrumento de investigação com objetivo de levantar dados ou informações de um determinado grupo de pessoas, apontado como público-alvo, apropriada como método de pesquisa quando se busca responder “o que?”, “por quê?”, “como?” e “quando?” e não há interesse ou não é possível controlar as variáveis dependentes e independentes (FREITAS et al., 2000). Fontes e pesquisas empíricas investigadas:

3.2.1 Associação para o desenvolvimento dos autistas 1

É uma ONG (Organização Não Governamental) situada no interior do estado de São Paulo, que tem como foco de trabalho “oferecer apoio aos portadores desse transtorno e seus familiares para encontrarem acolhimento, conhecimento e tratamento para alcançar uma melhor qualidade de vida”. A entrevista ocorreu com questões de respostas abertas. No dia 05 de outubro de 2018 no período da tarde, por meio telefônico fixo da Instituição, com a sua assistente social, a responsável pelos projetos de inclusão no mercado de trabalho. A primeira questão foi direcionada para pesquisar sobre quais os tipos de suportes ofertados pela Instituição. Os acompanhamentos ocorrem de forma contínua e conjunta com terapeuta, fonoaudióloga, assistente social e psicóloga, buscando-se dar autonomia às tarefas diárias (arrumar a cama, arrumar a casa, cozinhar, locomover-se na rua e dentre outras). Ao perguntar sobre qual era o processo para inclusão no mercado de trabalho, foi respondido que, ao realizar o atendimento referido na questão anterior, são levantadas as habilidades e competências e as empresas ao entrar em contato com a Associação (seja por contratação obrigatória pela Lei de cotas ou pelas habilidades das pessoas com TEA), a equipe cruza os requisitos x as habilidades e indicam o colaborador autista enquadrado no perfil solicitado. A terceira questão foi para descobrir sobre o que ocorria depois da contratação, o feedback fornecido foi que acompanhavam as pessoas dentro do Espectro na empresa durante o período de adaptação. A quarta questão foi formulada com intuito de saber sobre o crescimento profissional, ou seja, plano de carreira, e informou que alguns permanecem empregados na mesma função por bastante período, outros saem ou porque não se adaptaram sem o suporte ou voltaram à Instituição para serem inseridos em cargos ou salários melhores e somente um, que ela recordava, teria subido de função.

3.2.2 Associação para o desenvolvimento dos autistas 2

A Associação é uma entidade sem fins lucrativos que nasceu na década de 1950 para suprir a lacuna deixada pela educação brasileira no que se referia à escolaridade de pessoas com deficiências.

A entrevista ocorreu pessoalmente com a pedagoga no setor NUTRE – Núcleo de Trabalho, Emprego e Renda. O projeto NUTRE atua dentro da APAE há oito anos, voltado para jovens entre quinze e trinta anos, deficientes mentais e/ou intelectuais com o objetivo de inserção ou reabilitação no mercado de trabalho e uma qualificação profissional.

Etapas de desenvolvimento.

O projeto consiste em dar autonomia em atividades cotidianas como:

- Pegar um ônibus sozinho, cozinhar entre outras tarefas;
- A segunda etapa é dar noções de dinheiro e/ou valor monetário;
- Terceira etapa é a capacitação de funções operacionais; e
- Última etapa, como se comportar em entrevista, convívio e postura profissional para manter-se no emprego.

O programa tem parcerias com redes de supermercados e devido às cotas, procuram esses profissionais que atuam em funções operacionais e sem plano de carreira. Mas também existem interesses daqueles que contratam sem ser por cotas, como os escritórios de advocacia para funções de rotinas administrativas ou também como restaurantes, que contrataram recentemente para atendente.

3.2.3 Associação para o desenvolvimento dos autistas 3

Em 1983, o Dr. Raymond Rosenberg tinha alguns clientes que viviam um momento de angústia: tinham filhos de três anos em média que foram diagnosticados com autismo. Essa era toda a informação que esses pais tinham: a palavra autismo. Uniram forças até formar a Associação.

A pesquisa se deu no dia 11 de dezembro de 2018 por telefone com perguntas abertas e respondidas oralmente pela responsável do setor. Ao ser perguntada sobre o processo de preparação das pessoas com transtorno espectro autista,

respondeu que hoje não tem nenhum programa ou projeto de capacitação para inclusão no mercado de trabalho, e sempre que necessário encaminham para uma empresa terceirizada. Ao questionar se existem funcionários com TEA, foi expresso que existem dois funcionários autistas trabalhando e suas capacidades produtivas são iguais a de qualquer outro funcionário.

3.2.4 Prefeitura municipal da Baixada Santista

O Município fica no litoral do Estado de São Paulo, é uma cidade com 332.445 habitantes e foi fundada em 22 de janeiro de 1533 (IBGE, 2010). A Secretaria de Educação da Prefeitura tem uma assessoria para a Educação Inclusiva. No dia 23 de outubro de 2018, no período da manhã, foi realizada uma entrevista pessoalmente com a Chefe da Assessoria da Educação Inclusiva, que há 15 anos assumiu essa atribuição. E foi respondido de forma aberta e oral. Sobre suas atribuições, é buscar vagas na rede pública de ensino do município para aqueles que, mesmo com o laudo, não conseguem ser inseridos, proporcionar concurso e treinamento das acompanhantes de ensino e toda parte de inclusão. Outra questão foi quantos recebem acompanhamento inclusivo pela prefeitura. Existiam em 2018, novecentos e cinquenta alunos de inclusão, e destes, setecentos são diagnosticados como autistas. As questões cinco, seis, sete e oito tiveram como objetivo de desvendar como as pessoas de TEA são preparadas para o ingresso ao mercado de trabalho. Visando o futuro, há três anos foi criado um projeto Semiprofissionalizante com capacidade para oitenta alunos com Deficiência Intelectual, ou autista ou Paralisia Cerebral, acima de dezoito anos. O projeto conta com uma coordenadora, oito Professores para setenta e oito alunos distribuídos nas oficinas: • Educação Física, • Dança, • Música, • Marcenaria (Equipamentos ofertados pela Petrobrás), • Ludoteca (Jogos Pedagógicos/Diferenciados), • AVSP – Atividade de Vida Social e Prática (autonomia de locomoção, funções de casa, culinária básica e artesanato). E para 2019 há uma proposta que ainda está sendo desenvolvida para o curso Rotinas Administrativas. Acrescenta, respondendo às questões quinze e dezesseis, ao relatar que alguns alunos já se formaram e não conseguiram emprego, alegou-se como motivo a inexistência por parte dos poderes públicos, principalmente do município, por não ter nenhum programa de incentivo ou de parceria com empresas com interesse nesse tipo de contratação e as que são obrigadas pela Lei de cotas, preferem com deficiência motora ou física. E no caso de um autista hoje passar em qualquer vaga ofertada pela Prefeitura por

lei pode assumir, porém não existe nenhum programa de inclusão ou adaptação para ele. Da nona a décima terceira questão, objetivou levantar-se sobre a inclusão da Prefeitura com seus funcionários. Existe no município um professor de Artes com TEA, laudado no grau moderado. O referido professor lecionou em três escolas em que a gestão e os alunos trabalharam juntos para sua inclusão e desempenhou as funções sem maiores problemas. Mas não foi a realidade em todas, pois nas demais escolas da rede não teve a mesma receptividade, devido à maioria das diretoras não desejarem sua presença, colocaram-no em salas com os alunos mais indisciplinados ocasionando crises durante a aula e com isso era transferido e substituído. Houve interesse no manual orientativo adaptado aos autistas como impacto da pesquisa.

3.2.5 Agência Especializada em Recrutamento, Seleção e Terceirização de Mão de Obra de Pessoas com Transtorno Espectro Autista

A agência especializada em recrutamento, seleção e terceirização de mão de obra de pessoas com transtorno espectro autista é uma organização privada, que começou no Exterior em 2004, e no Brasil se instalou em 2015 na cidade de São Paulo. No dia 19 de novembro de 2018 no período da tarde, houve em sua sede em São Paulo uma palestra presencial sobre o funcionamento do seu trabalho e objetivos. Foi apresentado o processo de inserção ao mercado de trabalho, iniciando com a identificação das habilidades e capacidades das pessoas dentro do espectro e transformando em vantagens competitivas. A agência utiliza diferentes estratégias/ferramentas de aprendizagem para o desenvolvimento de competências sociolaborais.

3.2.6 Loja de produtos de informática – Empresa X

A empresa possui uma rede de lojas distribuídas pelo estado de São Paulo, tendo como modelo de negócio franquias. O relato (fruto da observação empírica) apresentado não retrata a situação como um todo, pois não possui o perfil contratante de pessoas com TEA, e sim, uma situação local. Para preservação da fonte de pesquisa o nome da empresa será ocultado e de seu funcionário, fazendo-se uso do termo empresa “X” e funcionário com Transtorno Espectro Autista Leve. O desenvolvimento do colaborador autista é visto pelo seu gestor como positivo em áreas internas e com relação ao seu atendimento com público externo precisa ainda ser desenvolvido.

3.2.7 Instituição Financeira – Banco X

O banco conta hoje com 21 funcionários autistas com estimativa para alcançar 25 em breve, a maioria ligada à área de tecnologia, mas há também nos setores de recursos humanos, financeiros e outras (PAIVA JUNIOR, 2018b). A assessoria do banco ao ser procurada respondeu por e-mail que todas as informações se encontram na mídia ou no seu site. Muito pouco informa como e quais condições eles trabalham.

3.2.8 Multinacional da área química no Brasil

Uma das empresas pesquisadas foi uma indústria com polos em várias partes do mundo e inclusive no Brasil, cujo produto é fonte de matéria-prima para diversos produtos. O levantamento dos dados dessa investigação se originou com a entrevista realizada pessoalmente com a Líder de Gerenciamento de Dados Corporativos no ano de 2019. Algumas das atribuições da entrevistada é gerenciar a equipe do setor de cadastramento de fornecedores e clientes do mundo da empresa. O setor emprega vinte e três funcionários entre esses por meio de serviços terceirizados, duas funcionárias Deficientes Auditivas e dois com Transtorno Espectro Autista, ambos os casos não fazem parte de contratação por cota. O desenvolvimento dos colaboradores dentro do espectro é visto pela sua gestora como positivos e sobressai da média dos demais em qualidade e concentração.

3.2.9 Empresa do setor de Tecnologia

Outra empresa investigada, que teve seu início em 2002 e lidera o mercado nacional desde 2004. Suas atividades centralizam ao uso de tecnologias e inteligências artificiais como sensores infravermelhos dentre outros conhecidos da Indústria 4.0 para contagem de fluxo de pessoas, fornecendo levantamento de informações aos seus clientes nacionais (como Shopping; Nextel, dentre outros) e internacionais (como Adidas e The North Face) para marketing e gestão. A empresa possui 25 (vinte e cinco) colaboradores, sendo um deles com Transtorno Espectro Autista. O desenvolvimento do colaborador dentro do espectro é visto pelos seus gestores como positivo e sobressai da média dos demais em qualidade e concentração.

Este capítulo objetivou pesquisar como as pessoas com transtorno espectro autista, estão sendo preparadas e qual o processo para serem inseridas no mercado de trabalho. E observar quais adaptações seriam necessárias para alinhar aos propósitos da Engenharia de Produção focalizando Ergonomia e produção efetiva.

3.2.10 Organização Diplomática do Autistão

O questionário foi enviado por e-mail e respondido na forma de áudio pelo Drive. O francês, nascido em 1964, é fundador da Organização Diplomática do Autistão. Foi diagnosticado como autista no grau Leve de alto funcionamento/Asperger, aos quarenta e oito anos, ou seja, em 2013. Quando perguntado sobre suas dificuldades e limitações, respondeu que tem dificuldade de falar sobre ele mesmo, porém não tem dificuldade quando tem que falar sobre o autismo ou autista como palestrante na ONU. Outra dificuldade é de concentração, quando têm barulhos ou distração ao redor; ajustes sociais das temperaturas (por exemplo está muito quente e colocam o ar-condicionado muito frio); problema com odores; toques por qualquer motivo (ex. quando é chamado) e alguns tons de cores “chegueiis ou berrantes”. Ao ser inquerido sobre suas habilidades, destacou que uma delas é falar sobre o autismo; criar coisas úteis para adaptação, como espaço físico para arrumar alguma coisa. De poder conversar com qualquer pessoa do mundo (independente da sua cultura ou meio social). Realizar as coisas por completo, ou seja, não deixar as coisas pelas metades.

Com referência ao hobby, revela que não tem muito tempo de descanso ou lazer, mas quando surge a oportunidade gosta de dormir, andar de bicicleta, assistir película (filme), às vezes, ir à praia. E não gosta de ficar ocioso. Quando indagado sobre a sua escolaridade e profissão, respondeu que estudou eletricidade até o Nível F-III na França e Universidade de Matemática, mas não exerce. Atualmente é voluntário na causa do autismo no mundo ou um defensor do Autismo (porém não presta assessoria para pais e familiares). Referindo-se à indagação sobre trabalho, explana que sua experiência ocorreu na indústria como eletricitista por alguns meses, depois ficou dois anos como desenhista técnico da eletricidade. E 15 anos como *DJ* em discoteca com “rodízio” dos locais. Depois montou uma pequena empresa de serviço de chofer com carro de luxo bem sofisticado (com luzes, computador, webcam) que garantia a satisfação dos clientes no geral, mas não deu andamento devido à manutenção demandar muito tempo, além de ter de buscar expandir e inovar sempre. Hoje recebe uma pensão do

governo francês pela deficiência (autista). As dificuldades sempre foram correlacionadas ao social, com trabalho em equipe e até mesmo com o chefe. E nunca teve suporte, mesmo porque não sabiam que era autista, mas quando necessário sugere algumas adaptações que são aceitas e outras não (querendo algo padrão).

Com relação sobre o que acredita ser necessário para o autista ter oportunidade e crescimento profissional, diz que primeiro o autista tem que fazer bem sua função, para depois almejar o grande escalão. Porém, na atual realidade das empresas ainda há muito a se fazer para adaptações e entender o autista, o que se torna um objetivo futurista. No método para trabalhar com autista, é necessário lembrar que os autistas precisam de algo concreto, ou seja, que explique de forma lógica ou justificando para qual finalidade, como modo visual, preciso, bem definido e explícito, nada subentendido; e muitas outras coisas, inclusive a que é apresentada nessa pesquisa. Uma das adaptações que possa ser necessário é que antes de solicitar para o autista se adaptar, a empresa tem que fazer um esforço para adaptação (por exemplo barulho, a empresa não pode pedir para seu colaborador autista se adaptar com isso, mas pode fornecer um fone isolador de barulho).

Ao questioná-lo sobre sua percepção das diferenças das realidades entre as contratações de autista no Brasil com relação à França ou outros países, não soube informar. O que destacou foi que não se deve rotular que o autista só pode trabalhar com informática ou computação, como algo fechado dentro de uma caixinha; pelo contrário, pode trabalhar em qualquer função com adaptação, até mesmo em relações sociais, que é claro, será em minoria, mas não significa impossível.

Finalizou o questionário com sua descrição sobre o que o motivou a fundar o Autistão e qual sua representatividade no Brasil e no mundo. Descreveu que a ideia foi construída pouco a pouco, foi em 2014 que ouviu o termo pela primeira vez pelo Josef Schovanec (um amigo e autista famoso na França), então começou registrar os domínios relacionados ao nome para “proteger” o conceito. Foi expandindo com várias páginas/domínio (“Autistan.org”) na internet sendo o mais recente “Autitance.org” e com embaixadas como aqui no Brasil, localizada no Estado do Rio de Janeiro. Foi fundado em abril de 2014 na França, e foi crescendo nas páginas da internet, em 2016 foi feita a primeira bandeira, ou seja, a primeira coisa física para representar o Autistão. E em fevereiro de 2017, no Rio de Janeiro. Em suma, quando se está “no Autistão”, se está “no autismo”, ou seja, em pensamentos, ideias, comportamentos e realizações autistas, caracterizados em particular pela autenticidade e originalidade, em oposição a ter pensamentos

e atitudes “padrão”, que automaticamente seguem normas e convenções sociais criadas coletivamente por outras pessoas. Então, a noção de Autistão é muito semelhante à de autismo, na verdade.

A Organização Diplomática do Autistão esforça-se por “representar” o autismo como um conceito, em vez de o próprio autista. Representa “um país” (virtual), que é o Autistão ou o autismo, e não os “cidadãos” desse país. Os Embaixadores não “representam” exatamente as pessoas autistas, mas sim, o autismo. Também se pode dizer que “representam” as pessoas autistas globalmente, vistas como uma “nação autista”, apenas moralmente, e sem papel representativo legal ou político. Da mesma forma que os Embaixadores dos países “oficiais” (convencionais, físicos) não representam os habitantes de seu país, mas sim, o Estado ou governo que os nomeou. No futuro, serão realizadas consultas gerais com pessoas autistas em vários países, para lhes pedir que digam quais pessoas autistas no seu país gostariam de ver como Embaixadores autistas. Sabendo que esses Embaixadores não representarão o povo autista de seu país, mas - quando estiverem em seu papel de Embaixadores - se esforçarão para “representar” ou “defender” o autismo, ou pelo menos apresentar o ponto de vista autista sobre o autismo. Esses Embaixadores não serão “eleitos” pelo “povo autista” dos países, porque serão escolhidas as pessoas que mais correspondem, ao mesmo tempo aos desejos do povo autista e, ao mesmo tempo, à ideia de um Embaixador do Autistão. A representação real ou legal das pessoas autistas em um país deve ser feita pelas pessoas autistas nesse país e, em particular, por suas organizações representativas. Isso não pode ser feito por uma organização estrangeira (somos “estrangeiros” em todos os países, pois somos uma organização “extranacional”), nem mesmo por Embaixadores que são cidadãos autistas desses países, já que essas pessoas são finalmente escolhidas por “nós”, e representam em primeiro lugar a Organização, que se esforça para representar o autismo, representando pessoas autistas apenas indireta, moral e globalmente.

O referido capítulo em conjunto com o capítulo anterior foram fontes de dados para identificação das principais dificuldades de serem inseridos, possíveis adaptações necessárias e dos processos para elucidar suas habilidades na ótica do TEA, para quebra de paradigma de incapacidade, para assim, fundamentar o próximo capítulo na metodologia abordada no manual orientativo, cruzando as multidiscipliniedades da Engenharia de Produção, Administração de Empresas, Gestão de Pessoas ou RH, Psicologia e Aprendizagem ou Educação.

METODOLOGIA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL AUTISTA/MDPA

Existe uma grande diversidade de perfis entre adultos com autismo, em termos de habilidades, funcionamento social e interesses (JANSEN E ROMBOUT, 2013).

De acordo com Langhi, Peterossi, Nascimento (2019), para priorizar o processo de conhecimento e suas finalidades, a educação em conjunto com o seu desenvolvimento contínuo entre a teoria e a prática deve ser oferecida a todos. O verdadeiro ingresso em carreiras profissionais de forma assertiva, conforme suas vocações, devem ser respeitadas a diversidade, as minorias étnicas, a pluralidade de doutrinas, o respeito aos direitos humanos (LANGHI, PETEROSS, E NASCIMENTO, 2019).

Acrescenta Leopoldino; Coelho (2017, p.141-156) que “A maioria das organizações brasileiras ainda não oferece condições mínimas para a inclusão de profissionais autistas em seus quadros de funcionários” .

Partindo dessa premissa, a pesquisa propõe uma metodologia “não engessada” devido a cada indivíduo ser único. Não diferente, o autista possui características individuais únicas, por isso uma proposta metodológica para orientar tanto para adequação do autista como para a empresa.

Não sendo uma receita milagrosa e sim, uma soma de possibilidades que pode ser usada diariamente, compartilhada como um guia prático, ou seja, usar como ferramenta de ajuda para a construção da abordagem de cada um. A abordagem é realista porque foi baseada em pesquisas anteriormente realizadas, histórias reais (JEANMICHEL, 2019). Também revisada pelo fundador da Organização Diplomática do Autistão (o país virtual dos autistas, <https://Autistan.org>), como uma estratégia para a busca do emprego ou do processo de seleção (currículo e entrevista). Antes de qualquer tentativa o fundador da Organização Diplomática do Autistão evidencia que se faz necessário a empresa saber “o porquê” está contratando um autista, ou seja, conhecer suas habilidades (como autista) para que tenha um benefício ou uma troca ganha-ganha, caso contrário, não justifica sua contratação. O plano de carreira não deve ser imposto, pois cada indivíduo é um, e pode ocorrer de ter autista satisfeito na posição em que se encontra ou não vai querer mudar, como também pode desejar se especializar profundamente na área, crescendo consequentemente.

4.1 PROPOSTA DA METODOLOGIA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL AUTISTA/MDPA

Entende-se por desenvolvimento o processo de aprendizagem de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades com finalidade aprimorar, aumentar o nível das habilidades, conhecimentos e atitudes de um determinado indivíduo (COSTA, SOUSA, e SOUSA, 2014).

Para que ocorra o processo de aprendizagem pressupõem-se conhecer as características de ambos os lados empregador e empregado. Utilizando-se de metodologia Ágeis como SCRUM, ABA, KIRA, Metodologia de aprendizagem da área escolar para autista, de recrutamento, plano de carreira e conversas com profissionais que acompanham rotinas de autistas, como relado nos capítulos antecessores é construída a Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista - MDPA.

Como metodologia de aprendizagem da área escolar fundamentando-se algumas teorias conforme Tabela 6:

Tabela 6 - Metodologias de Relação do Ensino com Aprendizagem.

Metodologias e Visões	Autores
A educação é um processo de formação interior, fato que revelava.	Sócrates (cerca de 469 a.C. ou 470 a.C. - 399 a.C.)
O ato de ensinar não se limita aos conteúdos e que se afasta do modo preceptor, desta forma, todos devem ser ensinados independente de suas particularidades. Visa o brincar como primeiro recurso para a aprendizagem.	Johann Amos Comenius (1592-1670)
A aprendizagem por meio das experiências, recomendando deixar as crianças o mais livre possível. Coloca a criança no centro do processo de ensino e aprendizagem e retira o foco do mestre, descobre a infância e a reconhece como o período em que o ser é natural e ainda não foi corrompido pela sociedade.	Jean-Jacques Rousseau (1712-1778)
A finalidade da educação é fazer com que o homem se torne a representação da lei interior divina. Sua pedagogia lúdica utiliza os jogos e outros objetos como artifícios que contribui com o processo de ensino e aprendizagem. Os brinquedos educativos formam a criança “por meio de um contato ativo com as formas elementares que revela e simboliza a “generalidade” dos objetos em questão”.	Friedrich Frobel (1782-1852)
Com a teoria do “aprender fazendo”, defende a educação como um processo de reconstrução e reorganização das experiências adquiridas que irão influenciar as experiências futuras. Atividade autônoma e criativa, conciliando os saberes e os conteúdos com a prática da vida cotidiana.	John Dewey (1859-1952)
A pedagogia Waldorf visa o desenvolvimento integral da criança como ser humano, não apenas do aspecto intelectual . É que a escola forme seres humanos por meio de uma “educação para liberdade”. Seu objetivo é desenvolver indivíduos livres, integrados, socialmente competentes e moralmente responsáveis, com o <u>conceito</u> de que o desenvolvimento de cada <u>ser humano</u> é diferente. Assim, o <u>ensino</u> deve levar em conta as diferentes características de cada <u>indivíduo</u> .	Rudolf Steiner (1861-1925)
O ambiente deve ser apropriado para poder viver e aprender o desenvolvimento interno e externo de modo integrado. Em que a sala de aula adaptada ao tamanho da criança e a necessidade de material didático estimulante para ela. Um fator relevante em sua proposta era o incentivo que as crianças recebiam para a autodisciplina e o senso de responsabilidade.	Maria Montessori (1870-1952)
A brincadeira e o jogo são atividades infantis de extrema importância para o desenvolvimento, ajudam a criar sistemas simbólicos para agir numa esfera cognitiva. Com o socioconstrutivismo, que insere o papel da cultura na formação do pensamento sua teoria é a Zona de Desenvolvimento Proximal (ZDP), que representa a distância entre o nível de desenvolvimento da criança, o que ela consegue resolver sozinha, e um nível de desenvolvimento potencial, no qual ela consegue resolver problemas com o auxílio de algum adulto ou de seus pares.	Lev Vygotsky (1896-1934)
Piaget entende que o jogo ou brincadeira criam conflitos que levam à assimilação e à acomodação de novos conhecimentos. O conhecimento em sua concepção era derivado de uma interação construtiva entre sujeito e objeto. O construtivismo era o contrário do que se pregava nos métodos diretos, porque não se relacionava com o acúmulo de saberes, mas com a “reestruturação daquilo que a pessoa já sabe”.	Jean Piaget (1896-1980)

O lúdico contribui no processo de aprendizagem, sendo uma ferramenta concreta, pode ser um organizador prévio, que permite aprender fugindo dos métodos de memorização, ajudando a construir aprendizagens o mais significativas possíveis, fugindo das formas impositivas e conceitos prontos, permitindo a construção do conhecimento, pois o que enriquece a experiência é mais fácil de ser lembrado.

David **Ausubel**
(1918-2008)

A aprendizagem só é possível a partir daquilo que tem significado para quem está aprendendo. A necessidade de exemplificar, contextualizar ou significar antes de expor o novo saber, pois, desta forma, os educandos poderiam se sentir motivados para aprender.

Paulo **Freire**
(1921-1997)

“O diálogo é este encontro dos homens, mediatizados pelo mundo”.

A aprendizagem é um processo corporal e que também acontece acompanhada da sensação de prazer.

Hugo **Assmann**
(1933-2008)

Fonte: Adaptado de Santos (2016) e Nascimento et al. (2011) apud (RIZZO, 1985), Wajskop (1995), (LEGENDRE, 2013), Gadotti (2010).

Para melhor entendimento, define-se por metodologia **SCRUM** uma metodologia ágil para a gestão e o planejamento de projetos de software, em que os projetos a serem realizados são divididos em ciclos e debatidos em reuniões conhecidas como Sprints e permite que a equipe interaja em todo o processo (SOARES, 2004). Com esses aspectos, o manual está dividido em duas partes: a primeira para o desenvolvimento autista e a outra para empresas; subdividindo-se em ciclos para o autista (busca pela profissão, buscando emprego, entrevista, adequações para o ambiente de trabalho, desenvolvendo habilidades, plano de carreira, demissão e a busca de outro emprego e negócio próprio), são pontos em que, podem ser debatidos com os que estão ao seu redor. E na visão da empresa, os ciclos são: busca do profissional adequado, recrutando autista, adequações para entrevista, ambiente de trabalho, desenvolvendo habilidades, plano de carreira e demissão, também pode ser discutido com o próprio funcionário autista para desvendar a melhor adequação para o seu desenvolvimento.

ABA Análise do Comportamento Aplicado (*Applied Behavior Analysis*) é um termo originado do campo científico do behaviorismo, que observa, analisa e explica a associação entre o ambiente, o comportamento humano e a aprendizagem (LEAR, 2004). Essa metodologia foi aplicada ao apresentar de forma lúdica e visual a parte do autista.

KIRA é uma metodologia que se originou do resultado de uma parceria estabelecida entre o Centro de Autismo, Dr. Leo Kannerhuis (em Doorwerth na Holanda), RMPI (Barendrecht), Rijngeest Groep, Centrum Autism (Leiden), De Grote Rivieren, De Steiger (Dordrecht), Centrale RINO-groep (Utrecht).

De acordo com as diretrizes desse método todas as recomendações devem ser colocadas numa matriz dividida em 4 fases: 1ª FASE - Fase Inicial (intake); 2ª FASE - Avaliação (assessment); 3ª FASE - Apoio (support); 4ª FASE - Acompanhamento (“coaching”). As fases iniciais ressaltam as competências do colaborador autista, o seu “network pessoal” para apoio em que seja necessário, e a terceira e quarta fases não envolvem apenas o tutor (no caso de emprego apoiado) e o funcionário com TEA, mas também os pais, cônjuges e todas as pessoas que coabitam em seu meio (FILIPE, 2013).

O conceito da Engenharia de Produção vem contribuir nos quesitos de adequações de infraestrutura e ergonômica, que possam se fazer necessárias para maior capacidade de produção.

Os conceitos de Administração vêm contribuir para a quebra de paradigmas, desmistificando o autismo para os demais funcionários; ou fazendo a empresa mais flexível como permitir o uso de bermuda quando o autista tem maior característica sensorial ao ponto de não conseguir colocar calças.

E entrando em Gestão de Pessoas ou Recursos Humanos (RH), as adequações nas metodologias de recrutamentos e plano de carreira já conhecidas pelas equipes de gestão, se agregaram-se às pesquisas com profissionais que acompanham rotinas de autistas (mencionadas nos capítulos três e quatro), são pilares que sustentam esta dissertação para a proposta de: Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista - MDPA.

Só conhecendo a forma de funcionamento da empresa e do candidato com TEA é possível escolher e utilizar as estratégias de intervenção mais adequadas a cada caso e identificar o que será mais importante. Essas propostas visam como uma sugestão e não regra.

O sucesso da integração bem-sucedida no local de trabalho baseia-se tanto nos esforços de aprendizado dos trabalhadores autistas como nas adaptações às suas condições de trabalho (HENDRICKS, 2010).

Com base no resultado de suas entrevistas, Müller, Schuler identificaram tais barreiras para inserção de pessoas com TEA como as categorias do processo de candidatura (currículos, contato telefônico, entrevistas), a adaptação a novas rotinas de trabalho, comunicação e interação social (MÜLLER; SCHULER; YATES, 2008).

Como pessoas com TEA e Empresa podem ser beneficiadas mutuamente, a partir de algumas adequações sugeridas na Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista – MDPA, apresentada na forma de um manual orientativo,

inicialmente demonstrado de forma lúdica para melhor entendimento dos autistas, que são mais visuais, demonstrado na Ilustração 1 e depois convencional.

Ilustração 1 - Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista/MDPA.



Buscando Emprego

Não sei se você já sabe; eu atualmente procuro emprego na área de _____. Tenho anos de experiência trabalhando/estudando com _____. Sou formado em _____.

Eu me considero um bom _____, também tenho boas habilidades em _____.

Sabe me informar que área ou para quem posso entregar meu currículo?

Deixa-me pensar!



Para buscar um emprego e exercer é necessário ter autonomia de locomoção pela cidade. Faça também uma lista de Network e os comunique sobre sua pretensão de conseguir um emprego.

Treinar uma apresentação pessoal de trinta a sessenta segundos até que fique de modo espontâneo.

Buscando Emprego

Ter um currículo atualizado e adaptável a cada vaga ou empresa que se pretenda entregá-lo.

Procure sempre buscar saber quem é o responsável pelo recrutamento e se possível entregue pessoalmente seu currículo para essa pessoa ou de forma virtual diretamente ao e-mail dela.



Para cada limitação transforme-a em um ponto positivo em seu currículo ou apresentação. Caso não se sentir seguro de procurar sozinho, procure agências que ofereçam suporte como recrutamento inclusivo ou emprego apoiado.

Entrevista



Treine outra apresentação de 30 a 60 segundos, porém agora com:

- Uma breve apresentação pessoal, inclusive seu objetivo profissional ou tipo de posição a que aspira.
- Três ou quatro realizações específicas comprovando que você atende ou excede os requisitos para essa posição.

Alguns traços de caráter ou habilidades adaptativas que o fazem sobressair-se entre os candidatos comuns.

Adequações no ambiente de trabalho



Adequações Físicas:

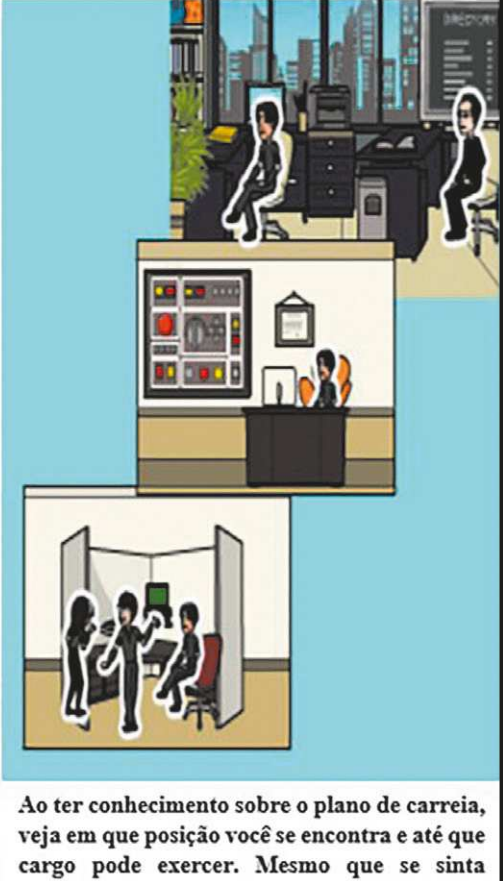
- Acostumar-se com o uso de uniformes, quando obrigatório.
- Postura e atitudes profissionais.

Adequações para relacionamento com a equipe:

- Buscar se interagir ao clima organizacional.
- Em caso de dúvidas perguntar.
- Respeitar a hierarquia da empresa.
- Ter algumas respostas prontas, para não aparentar grosseria, caso a pessoa não a tenha compreendido; como por exemplo: saudações ou até mesmo perguntas.

Adequações da função:

- Buscar conhecer claramente suas funções.
Em caso de dúvida perguntar, mas cuidado para não ser excessivo.
- Habituar-se com a carga horária. E estar ciente que pode alterar ou ser preciso fazer horas extras.
- Caso algo esteja lhe incomodando procurar o responsável e expor, pois caso não seja capaz de colocar seus problemas em palavras, correm o risco de acumular uma série de problemas não visíveis.

Desenvolvendo Habilidades	Plano de Carreira
 <i>Essa é _____, ela é responsável por organizar o estoque.</i> <i>Legal! Será que também posso aprender como faz isso?</i>	
Procurar conhecer as demais áreas e funções da empresa. Buscar se qualificar profissionalmente seja pela experiência de outros ou por escolaridade secular. Caso não consiga de imediato, não desistir de procurar novas formas de fazer e obter o mesmo resultado.	Ao ter conhecimento sobre o plano de carreira, veja em que posição você se encontra e até que cargo pode exercer. Mesmo que se sinta confortável e seguro o que você já realiza, visar novas frentes e interesses. Buscar desempenhar sempre o seu melhor no que faz e aos poucos, além de suas atribuições, buscar novas oportunidades para aprender o que outras pessoas estão fazendo sem ser inconveniente. Caso seja necessário, pergunte se aquele momento é oportuno.

Demissão e a busca de outro emprego.	Negócio Próprio.
 <i>Estou triste! Mas obrigado pela oportunidade!</i> <i>Você nos ajudou muito com suas habilidades, mas estamos cortando custos e vamos ter que dispensar seus serviços dispensar.</i>	 <i>Sejam bem vindas!</i>
Procure aprender com os erros e transformá-los em oportunidades. O recomeço pode dar a sensação de insegurança, porém ter várias perspectivas ajuda a compreender que a demissão não é o fim, mas sim novas oportunidades. Refazer a lista de habilidades, prioridades e network. Prepare um novo comercial de apresentação. Buscar novas indicações, empresas que estejam contratando ou que você tenha interesse de trabalhar e entregue seu currículo atualizado.	Caso opte por um negócio próprio, saber os riscos aos quais será inserido seus investimentos. Buscar o conhecimento de mercado sobre o ramo do seu empreendimento. Assim como cursos do Sebrae para empreendedores que buscam abrir seu negócio próprio e dentre outros. ("Sebrae", 2019). Buscar pessoas (seja dentro do espectro ou neurotípicas) que possam preencher as suas lacunas devidas suas limitações pessoais. Como por exemplo: se você tem dificuldades na comunicação, buscar pessoa hábil para negociações e atendimento ao público.

Fonte: Autora, 2019.

A Tabela 7 apresenta a mesma situação que a ilustração anterior, porém em um formato tradicional.

Tabela 7 - Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista/MDPA - Autista.
Apresentada como Manual Orientativo.

Adequações e Instruções Para os Autistas:

Busca pela
Profissão ou
Função:

Com ajuda de Familiares e amigos próximos realize uma lista de suas habilidades e preferências, relacionadas com áreas profissionais e descobrir quais cargos ou profissões melhores se ajustam.

Procurar responder:

Autista:

- *O que sei fazer que possa contribuir em uma empresa ou sociedade?*
- *Quais vagas estão sendo ofertadas ou empresas estão contratando no momento?*
- *O que posso ganhar através do meu trabalho?*

Lembre-se que existem várias formas de contratações, escolha a que melhor se adeque a você e sua personalidade.

Para buscar um emprego e exercer é necessário ter autonomia de locomoção pela cidade. Faça uma lista de Network e comunique-os sobre sua pretensão de conseguir um emprego. Treinar uma apresentação pessoal de trinta a sessenta segundos até que fique de modo espontâneo.

Buscando
Emprego:

Autista:

Meu nome é _____, e atualmente procuro emprego na área de _____. Tenho ____ anos de experiência trabalhando/estudando com _____. *Sou formado em _____. Eu me considero um bom _____, e tenho bom senso de humor.*

QUEM você conhece que trabalha com _____?

QUAIS empresas existem na área que _____?

QUEM você conhece que eu possa entrar em contato?

Fonte: (LDS, 2018).

Conclui-se que as competências são constituídas por das mesmas categorias de saberes, “saber fazer” e “saber ser” cuja posse é medida em termos de “ser capaz de”. 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 (DELUIZ, 2017). Por isso as pessoas com Transtorno Espectro autista, são capazes de se desenvolver e muitas vezes se sobrepõem aos neurotípicos (pessoas sem características autistas, ou ditas como normais).

Ter um curriculum atualizado e adaptável a cada vaga ou empresa que se pretenda entregá-lo.

Procure sempre buscar saber quem é o responsável pelo recrutamento e se possível entregue pessoalmente seu curriculum para essa pessoa ou de forma virtual diretamente ao e-mail dela.

Transforme cada limitação em um ponto positivo em seu curriculum ou apresentação.

Caso não se sentir seguro de procurar sozinho, procure agências que ofereçam suporte como recrutamento inclusivo ou emprego apoiado.

Entrevista:	Treine outra apresentação de trinta a sessenta segundos, porém agora com: • Uma breve apresentação pessoal, inclusive seu objetivo profissional ou o tipo de posição a que aspira. • Três ou quatro realizações específicas comprovando que você atende ou excede os requisitos para essa posição. Alguns traços de caráter ou habilidades adaptativas que o fazem sobressair-se entre os candidatos comuns (LDS 2018).
Adequações para o ambiente de trabalho:	<u>Adequações Físicas:</u> • Acostumar-se com o uso de uniformes, quando obrigatório. • Postura e atitudes Profissionais. <u>Adequações para o relacionamento com a Equipe:</u> • Buscar se interagir ao clima organizacional. • Em caso de dúvidas perguntar. • Respeitar a hierarquia da empresa. • Ter algumas respostas prontas, para não aparentar grosseria, caso a pessoa não o tenha compreendido; como por exemplo: saudações ou até mesmo perguntas. <u>Adequações da Função:</u> • Buscar conhecer claramente suas funções. • Em caso de dúvida perguntar, mas cuidado para não ser excessivo. • Habituar-se com a carga horária. Estar ciente que pode alterar ou ser preciso fazer horas extras. • Caso algo esteja lhe incomodando procurar o responsável e expor, pois caso não seja capaz de colocar seus problemas em palavras, correm o risco de acumular uma série de problemas não visíveis.
Desenvolvendo Habilidades:	Procurar conhecer as demais áreas e funções da empresa. Buscar se qualificar profissionalmente seja pela experiência de outros ou por escolaridade secular. Caso não consiga de imediato, não desistir de procurar novas formas de fazer e obter o mesmo resultado.
Plano de Carreira:	Ao ter conhecimento sobre o Plano de Carreira, veja em que posição você se encontra e até que cargo pode exercer. Mesmo que se sinta confortável e seguro no que você já realiza, visar novas frentes e interesses. Buscar desempenhar sempre o seu melhor no que faz e aos poucos, além de suas atribuições, buscar novas oportunidades para aprender o que outras pessoas estão fazendo sem ser inconveniente. Caso seja necessário, pergunte se aquele momento é oportuno.
Demissão e a Busca de outro emprego:	Procure aprender com os erros e transformá-los em oportunidades. O recomeço pode dar a sensação de insegurança, porém ter várias perspectivas ajuda a compreender que a demissão não é o fim, mas sim, novas oportunidades. Refazer a lista de habilidades, prioridades e network. Prepare um novo comercial de apresentação. Buscar novas indicações, empresas que estejam contratando ou que você tenha interesse de trabalhar e entregue seu curriculum atualizado.

Negócio Próprio:	Caso opte por um negócio próprio, saber os riscos aos quais será inserido seus investimentos.
	Buscar o conhecimento de mercado sobre o ramo do seu empreendimento. Assim como cursos como o do Sebrae para empreendedores que buscam abrir seu negócio próprio (“ Sebrae” 2019).
	Buscar pessoas (seja dentro do Espectro ou Neoróticas) que possam preencher as suas lacunas devidas suas limitações pessoais. Como por exemplo: se você tem dificuldades na comunicação, buscar pessoa hábil para negociações e atendimento ao público.

Fonte: Autora, 2019.

Antes da pessoa ser rotulada como “autista”, ela é um indivíduo, um “ser” com fraquezas e qualidades, assim como suas características a transformam em única. Por isso a abordagem sugerida não se aplica a todos os autistas. De acordo com Temple Grandin, adaptar o ambiente de trabalho possa ser necessário, como luzes e fone para os ruídos (GRANDIN e PANEK, 1947). As adequações da empresa, mostradas na Tabela 8, não são todas necessárias, ficando sujeitas às características individuais do perfil de cada pessoa dentro do espectro.

Tabela 8 - Metodologia de Desenvolvimento Profissional Autista/MDPA - Empresa.

Adequações e Instruções Para Empresas Contratantes de Pessoas com TEA:	
Busca do Profissional Adequado à vaga:	Realizar uma lista com as principais atribuições e funções necessárias para aquela determinada vaga.
	Buscar Habilidades que se destacam em pessoas com TEA por meio de conversas com o próprio ou se precisar, com os profissionais médicos que fazem seu acompanhamento ou empresas especializadas.
Recrutando Autista:	Os Profissionais de recrutamento também têm que estarem aptos a realizar uma seleção adaptada às necessidades dos profissionais autistas. Não se restringir apenas à formação teórica e sim, buscar habilidades e competências reais.
	No recrutamento, o anúncio projetado com cores e ícones, o que facilitaria a compreensão das informações.
Adequações para Entrevista:	Estar ciente que as pessoas com TEA têm características individuais e que não existe uma forma “engessada” e que será necessário fazer adaptações como eliminar algumas dinâmicas ou barulhos.
	Entre as etapas da seleção, optar por fazer entrevista individuais seja pessoalmente, pelo WhatsApp e/ou Videoconferência, acreditando que seria possível projetar uma relação sem o contato visual direto, facilitando a comunicação entre o entrevistador e entrevistado. Ressalta-se que pode ser necessário a presença de profissionais da área da saúde ou um suporte familiar para o indivíduo.
	Lembre-se que as pessoas dentro do espectro por muitas vezes evitam o contato visual, situação essa que com pessoas neurotípicas transpareceria insegurança ou inconfiáveis.

Adequações Físicas:

- Os móveis desenhados com cantos arredondados, cadeiras sem rodas e com apoio de braço, estante livreiro em meia altura já que o autista tende a ter menor sensibilidade ao machucar-se (caso apresente dificuldades motoras).
- O piso laminado com amortecimento e lixeiras embutidas para evitar esbarrões e acidentes (caso apresente dificuldades motoras).
- Em locais privativos, como o banheiro, detalhe da maçaneta reta e sem chave interna, sendo projetada uma placa indicativa de ocupado e lâmpadas com sensor de movimento (caso apresente dificuldades motoras e/ou sensoriais).
- As cores escolhidas para o ambiente no tom “frias” para não estimular em excesso, assim como a iluminação (caso apresente dificuldades sensoriais à luz).
- Em prateleiras e caixas utilizar cores diferentes, para melhor organizar as tarefas diárias, criando um fluxo a partir das matrizes e aplicação do 5S.
- Na mesa do funcionário autista projeta-se objetos como fones de ouvido para momentos de diminuir ruídos e ansiedade em momentos eventuais (caso apresente dificuldades sensoriais auditivas).

(M. R. C. D. ALMEIDA, BOHN, E HUBER, 2016)

Adequações para o ambiente de trabalho:

Adequações da Equipe:

- Conhecer e respeitar as limitações do outro.
- Mostrar o organograma da empresa mostrando sua posição e explicar que é passível de mudança.
- Ao delegar, fazer de forma objetiva e fácil compreensão
- Nos casos de dúvidas, explicar a mesma coisa de formas diferentes e mais objetivas ou direcionadas possíveis.
- Em casos de crises, compreender e saber como lidar com a situação para acalmá-lo.

Adequações da Função:

- Mostrar claramente quais serão as atribuições que terá que realizar, assim como prazos, temporizar, fornecer as informações certas desde o início.
- Exemplo: isso pode significar que um convite por escrito para uma reunião deve incluir detalhes sobre a localização, tempo, duração e conteúdo da discussão, objetivos, bem como os nomes e posições dos participantes.
- Para explicar suas tarefas, pode ter momento que terá que desenhar ou explicar por meio de fluxograma.
- Não ficar alterando a rotina, como horário e hora extra sem aviso prévio.

Buscar o feedback do Autista sobre seu bem-estar, pois alguns podem não serem capazes de colocar seus problemas em palavras, correm o risco de acumular uma série de problemas não visíveis.

Desenvolvendo Habilidades:	Nunca subestime a capacidade do colaborador devido ser autista. Método de aprendizagem autismo tem um grande impacto sobre o estilo de vida. É importante obter uma visão sobre o melhor método de aprendizagem individualmente de cada autista. Pois, um comportamento seguido por um estímulo reforçador resulta em uma probabilidade aumentada de que aquele comportamento ocorra no futuro (LEAR, 2004). Fatores resultantes do autismo podem afetar os métodos de aprendizagem “normais”, ou seja, não ser capaz de pensar simbolicamente, não ser capaz de imaginar algo, não ser capaz de processar mais de uma tarefa de cada vez ou não ser capaz de generalizar habilidades. Os colaboradores muitas vezes precisam de ferramentas auxiliares, como a visualização de instruções ou instruções adaptadas (KIRCHNER e DZIOBEK, 2014). Descrever suas funções detalhadamente ou ilustrar “o quê” e “como” se deseja, facilitará o cumprimento da tarefa.
Plano de Carreira:	Plano de Carreira: Com o organograma em mãos marque em que função seu colaborador está e hierarquicamente até qual função pode chegar em um plano de carreira, descreva cada atribuição, competência e tempo que exige cada função, assim como cada remuneração e benefícios. Mostre desde o início que entrar na empresa, como pode ser sua ascensão profissional. Seja honesto explicando quando não desenvolveu e como poderia melhorar para desenvolver e incentive-o a buscar seu crescimento e em contrapartida, quando alcançar tais competências promova-o como qualquer outro colaborador neurotípico. Permitir que o colaborador possa desenhar sua própria trajetória ou Plano de Carreira conforme as habilidades por ele sendo desenvolvidas. Garantir que cada etapa seja de modo natural e gradativo, ou seja, sem mudanças bruscas ou radicais na rotina. Permita que as atribuições sejam trocadas ou inseridas aos poucos para que o colaborador se sinta seguro com a nova função.
Demissão:	Depois de procurar remanejar para outros setores ou funções e mesmo assim o funcionário autista não atenda à expectativa da empresa; não por ser autista ou suas limitações, mas porque se faz necessário sua demissão. Para tanto, seja honesto, mostre o que a empresa desejava e o que lhe foi apresentado ou oferecido por parte do colaborador. Esclareça as dúvidas se houver e procure conversar da melhor forma possível para não ocasionar uma frustração. Lembrando que cada indivíduo é único. O fato de que um indivíduo não desempenhou como o esperado, “não significa” que o outro também não vai conseguir.

Fonte: Autora, 2019.

Embora o estudo não tente generalizar essa informação para todos os indivíduos com TEA, apresenta certos pontos consistentes para melhor análise e entendimento, os pontos a seguir serão amplificados:

4.2 TRANSFORMANDO PONTOS NEGATIVOS EM POSITIVOS

A Psicologia Positiva começou em busca de respostas para as consequências dos distúrbios e perturbações Pós-Guerra, ocasionados na II Guerra Mundial (MARUJO et al., 2007). E tem cada vez ganhado mais força e abrangência de conhecimento. Seus princípios são destacados na Tabela 9.

Tabela 9 - Os princípios, que Cooperrider e Whitney (2005) dizem caracterizar a “Revolução Positiva” ou Psicologia Positiva.

Princípio Construcionista – O que se sabe de uma organização e o seu destino estão entrelaçados. Procuramos constantemente dar sentido e compreender as pessoas e a realidade que nos rodeia. Para sermos eficazes, precisamos ser adeptos de uma arte de compreender, ler e avaliar as organizações como construções humanas vivas. A realidade, tal como a conhecemos, é construída socialmente através da linguagem e dos diálogos que estabelecemos. “As palavras criam mundos”.

Princípio da Simultaneidade – Porque a realidade é uma construção social em evolução permanente, é possível pelo questionamento influenciar essa realidade. Questionar e mudar não são momentos separados, mas simultâneos. Questionar é intervir e promove a mudança. “O Questionamento gera mudanças”.

Princípio Poético – Os temas que escolhemos estudar/pesquisar determinam e criam o mundo que descobrimos. Organizações, como livros abertos, são histórias em coconstrução e constituem recursos inesgotáveis de aprendizagem. “Nós escolhemos aquilo que estudamos”.

Princípio Antecipatório – Os sistemas humanos são inspirados e guiados pelas suas imagens do futuro. Uma imagem positiva de futuro antecipará, ou levará, à ação positiva. “A imagem inspira a ação”.

Princípio Positivo – As mudanças em larga escala necessitam de envolvimento e união, bem como de emoções positivas da parte das pessoas envolvidas. Esta postura positiva é conseguida através de questões positivas. Quanto mais positivas forem as questões, maior o entusiasmo e mais possível é a manutenção da mudança. “Questões positivas levam a mudanças positivas”.

Fonte: Marujo et al. (2007) (Adaptado a partir de Cooperrider & Whitney; 2000; 2005; Whitney & Trosten-Bloom, 2003).

Utilizando-se o conceito da Psicologia Positiva e Foco em Soluções que tem como objetivo concentrar-se nos pontos fortes, em vez de pontos fracos, aliando-se à psicologia organizacional, sugere-se a importância de identificar e fomentar as capacidades positivas dos indivíduos, em vez de tentar apagar os pontos fracos (LUTHANS, 2002).

As limitações das pessoas com TEA não são vistas como pontos positivos, porém quando relacionada às funções corretas podem revelar habilidade superiores às demais pessoas. Alguns exemplos descritos na Tabela 10 a seguir:

Tabela 10 - Transformando Pontos Negativos Em Positivos.

Dificuldades	Funções
Dificuldade na interação social;	Funções que exijam maior concentração;
Pouco ou nenhum contato visual - não olha nos olhos;	Funções virtuais;
Preferência pela solidão;	Funções isoladas;
Fixação inapropriada em determinados objetos;	Funções de Controle de Qualidade;
Hiperatividade ou extrema inatividade - muitos têm problemas de sono ou excesso de passividade;	Funções tediosas no caso de inatividade e serviços operacionais no caso de hiperatividade;
Resistência às alterações na rotina.	Funções repetitivas e metódicas.

Fonte: Autora, 2019.

4.3 DELEGANDO TAREFAS

Ser muito literal, fazer poucas ou muitas perguntas e enfatizar as regras não escritas do local de trabalho são razões dadas para não ser bem-sucedido em um trabalho. Por isso, uma tarefa bem compreendida terá maior probabilidade de ser bem executada. Na Tabela 11 segue um exemplo de como pode ser transmitida uma tarefa ao autista.

Tabela 11 - Demonstrando as tarefas diárias para o Colaborador com TEA.

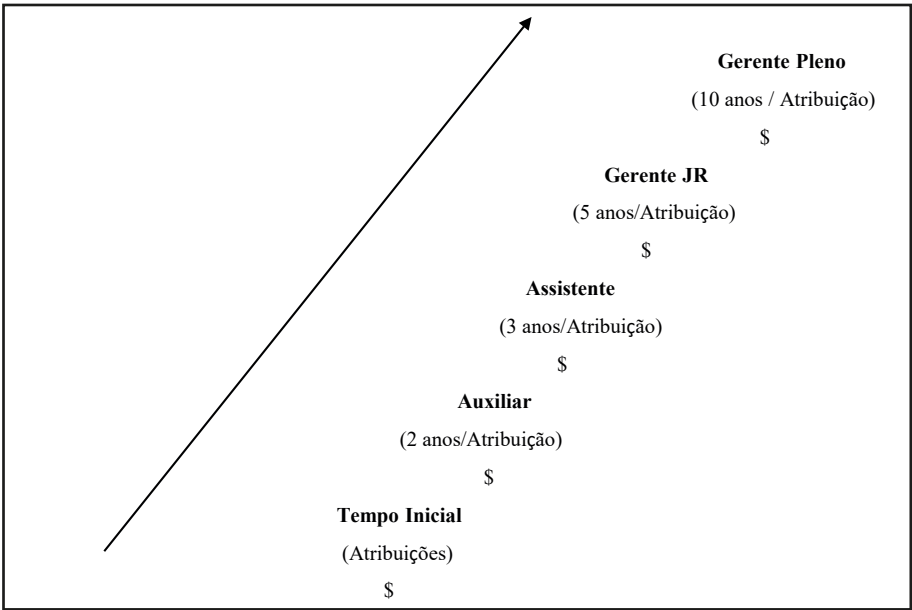
Tarefa	Objetivo da Tarefa	Como Fazer?	Em caso de Variações Quais Decisões Tomar	Prazos/ Horários
Realizar 10 cadastros de fornecedores.	Manter lista de fornecedores atualizadas diariamente.	Planilhas no Excel separado em pastas nomeadas por matéria-prima e em ordem alfabética.	Se > 10 criar pasta. Se < esperar nova remessa.	Das 8h às 12h.
ALMOÇO das 12h às 14h				
Realizar 10 cadastros de clientes.	Manter lista de fornecedores atualizadas diariamente.	Planilhas no Excel priorizado por valor de compra e em ordem alfabética.	Se a compra for > R\$10.000 cliente A. Quando for entre 9.999,99 e 5.000 clientes B. E < que 4.999,99 cliente C.	Prazo de entrega das planilhas em 2 dias.

Fonte: Autora, 2019.

4.4 PROJEÇÃO DE CARREIRA

Ao ingressar na empresa, o colaborador com Transtorno Espectro Autista deve ter possibilidade de ascensão profissional. Realizando uma preparação, será mais fácil ser inserido em novas atribuições, conforme sua capacidade produtiva, competências e habilidades ao serem desenvolvidas gradativamente e não como uma mudança radical e inesperada. O exemplo da Ilustração 4 não levou em consideração o tempo de aprendizagem e sim, o tempo médio de experiência para exercer a função.

Ilustração 2 - Exemplo de Plano de Carreira.



Fonte: Autora, 2019.

O planejamento da carreira para pessoas com TEA exige uma avaliação da sua situação particular, para analisar até que ponto afeta sua capacidade para realizar determinadas tarefas, e se almeja tal evolução. Essa análise envolve a comparação entre as capacidades funcionais da pessoa em questão e a descrição das exigências do posto de trabalho, o que é fundamental para a identificação dos objetivos vocacionais e escolha dos trabalhos mais adaptados (FILIPE, 2013).

4.5 EXEMPLIFICANDO O PLANO DE CARREIRA DA ÁREA LOGÍSTICA PARA PESSOAS COM TEA

As atribuições foram projetadas pelo plano de curso do SEBRAE e Centro Paula Souza, ambas instituições de ensino profissionalizante com grande representatividade no mercado de trabalho e não por vagas disponíveis ofertadas para não limitar o campo de atuação. Nem todos poderão estar aptos a cumprir e desenvolver todas as atribuições destacadas, porém as análises foram realizadas pelo perfil geral de habilidades autísticas apresentadas durante as pesquisas.

Visualiza-se em **negrito e centralizado**, com o mostrado na Tabela 12, as atribuições logísticas (área como exemplificação) que o autista que pensa por padrão teria habilidades em aprender e desempenhar com êxito. Tornando-se viável um plano de carreira adaptável para essa área por exemplo, e à sua direita, as possíveis limitações.

Tabela 12 - Plano de Carreira na área Logística adaptado para pessoas dentro do espectro.

Tempo Inicial (Baseando nas vagas disponíveis no mercado)		
Requisitos para vaga na área de Logística / Suprimentos.	Atribuições	Habilidades normalmente encontradas no Autista que pensa por Padrões.
• Ensino Médio; • Conhecimento em Excel.	Atuar com programação de manutenção preventiva e corretiva em sistema de gestão de frota. Realizar a abertura e fechamento de ordem de serviço, controle de manutenção, gerenciamento de controle de abastecimento, controle de média do veículo, checklist dos veículos, controle de infrações ou avarias causados por motoristas (CATHOS, 2019).	• Detalhista; • Observador; • Focado; • Raciocínio Lógico e objetivo; • Interesses por cálculos; tecnologia e Programação; • Interesse por funções repetitivas e padrões ritualizados.

Auxiliar (Baseando nas Instituições de Ensino Profissional)

Perfil	Atribuições	Limitações
O AUXILIAR DE LOGÍSTICA é o profissional que atua nos serviços de apoio às atividades e rotinas administrativas da área de Logística; presta atendimento a clientes e fornecedores e colabora no processo de comunicação, organização e manutenção de documentos variados.	♦ Desenvolver as rotinas administrativas e de planejamento da área logística. ♦ Viabilizar processos e operações logísticas, conforme o canal de comunicação. ♦ Executar tarefas pertinentes à área logística, utilizando-se de equipamentos e programas de informática. ♦ Trabalhar de acordo com a legislação e os códigos de ética profissional nas relações pessoais e profissionais. ♦ Desenvolver atividades de planejamento e organização dos recursos humanos. ♦ Auxiliar na elaboração dos custos logísticos.	♦ Comunicar-se, durante as atividades profissionais, utilizando textos técnicos em língua portuguesa e em língua estrangeira (“[Sebrae” 2019) / (CENTRO PAULA SOUZA, 2017).

Assistente (Baseando nas Instituições de Ensino Profissional)

Perfil	Atribuições	Limitações
O ASSISTENTE DE LOGÍSTICA é o profissional que realiza atividades de processamento de pedidos, planejamento e operação de recebimento, de conferência, de armazenagem de materiais, de programação de produção, de separação e distribuição de produtos, de levantamento de dados para custeio das operações. Elabora relatórios e gráficos de acompanhamento de processos operacionais.	♦ Elaborar e planejar a estrutura organizacional do setor logístico. ♦ Controlar armazenagem e movimentação de materiais. ♦ Inserir dados para os sistemas de planejamento, programação e controle de custo. Programação e controle da produção de bens e serviços. ♦ Executar procedimentos de movimentação, expedição e distribuição de materiais. ♦ Auxiliar no processamento de compras e emissão de pedidos.	♦ Planejar e avaliar oportunidades de melhorias nas atividades logísticas; ♦ Participar da elaboração do planejamento. (“[Sebrae” 2019) / (CENTRO PAULA SOUZA, 2017).

Técnico em Logística (Baseando nas Instituições de Ensino Profissional)

Perfil	Atribuições	Limitações
O TÉCNICO EM LOGÍSTICA é o profissional que colabora na gestão dos processos de planejamento, operação e controle de programação da produção de bens e serviços, programação de manutenção de máquinas e de equipamentos, de compras, de recebimento, de armazenamento, de estoques, de movimentação, de expedição, transporte e distribuição de materiais e produtos, e executa as mesmas funções utilizando tecnologia da informação. Identifica metodologias, sistemas, procedimentos e equipamentos e estabelece critérios para seleção e utilização adequadas. Presta atendimento aos clientes. Elabora e interpreta tabelas, gráficos e mapas. Implementa os procedimentos de controle de custos, qualidade, segurança e higiene do trabalho no sistema logístico. Atua de forma cooperativa e solidária, segundo princípios éticos e cidadãos.	♦ Planejar e controlar transportes e cargas. ♦ Classificar áreas de riscos nos setores de recebimento, produção e distribuição de materiais. ♦ Trabalhar de acordo com as normas ambientais, de saúde e de segurança no trabalho. ♦ Executar o fluxo de entrada e saída de materiais, atendendo as políticas da organização e a legislação vigente. ♦ Desenvolver gestão da qualidade em atividades logísticas. ♦ Gerenciar processos logísticos, utilizando sistemas operacionais. ♦ Aplicar a legislação fiscal e tributária que regula as atividades de comercialização de produtos e serviços.	♦ Desenvolver planejamento produtivo; (“ Sebrae” 2019) / (CENTRO PAULA SOUZA, 2017).

Tecnólogo de Logística (Baseando nas Instituições de Ensino Profissional)

Perfil	Atribuições	Limitações
O Tecnólogo em Logística é o profissional especializado em armazenagem, distribuição e transporte. Atuando na área logística de uma organização, planeja e coordena a movimentação física e de informações sobre as operações multimodais e intermodais de transporte, incluindo o gerenciamento de pessoas para proporcionar fluxo otimizado ao longo da cadeia de suprimentos. Ele projeta e gerencia redes de distribuição e unidades logísticas, estabelecendo processos de compras, identificando fornecedores, negociando e estabelecendo padrões de recebimento, armazenagem, movimentação e embalagem de materiais. Ocupa-se ainda do inventário e gerenciamento estratégico de estoques, sistemas de abastecimento, programação, monitoramento do fluxo de pedidos, cálculo de custos de fretes e transbordos, sistemas de tráfego e gerenciamento de transportes urbano de carga e passageiros, que envolvam os modais rodoviário, ferroviário, aeroviário, dutoviário e aquaviário.	• Desenvolver planilhas de custos, sistemas de informações, estatística etc.; • Atuar no ambiente <i>Supply Chain Management</i>; • Atuar na otimização e racionalização dos processos logísticos, com o uso da tecnologia da informação, para: aumento da produtividade; identificação e redução das perdas nas atividades de transportes e armazenagem com objetivo de reduzir os custos logísticos; • Utilizar os instrumentos de planejamento, bem como executar, controlar e avaliar os procedimentos dos ciclos de pessoal e de recursos materiais, dos sistemas de armazenamento, transporte e distribuição; • Correlacionar às diversas modalidades de transportes: rodoviário, ferroviário, marítimo, hidroviário, portuário, aéreo e dutoviário, com o tipo de bem a ser transportado; • Organizar e controlar as operações de armazenamento, transporte e distribuição de bens.	• Analisar, estruturar e sintetizar informações relacionadas à área de logística de armazenagem, transporte e distribuição de bens; • Compreender a Logística como parte da estratégia corporativa; Desenvolver visão sistêmica da gestão das empresas, em todas as funções: marketing. (CENTRO PAULA SOUZA, 2017).

Fonte: Autora, 2019.

O plano de carreira na área de logística é uma sugestão, é apenas um exemplo que pode ser atribuído ao autista; assim como ao neurotípico, o autista possui preferências e habilidades particulares e individuais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho alcançou seu objetivo de pesquisa e descrição proposta, quanto ao estudo dentro da área da Engenharia de Produção. As áreas de conhecimento da Engenharia como organização do trabalho, ergonomia, indicadores de capacidade de produção, qualificação e aperfeiçoamento para o trabalho, implantação e avaliação de tarefa, sistemas de trabalho e ambientes foram balizadores fundamentais para a construção desta proposta. Essa simbiose, do perfil do autista associado ao tipo de tarefa permitiu compatibilizar o portador de TEA com as necessidades, habilidades e capacidades próprias das tarefas visando a inclusão por meio da melhor qualidade e produtividade, dando-lhe dignidade e preservando a sua saúde, integridade física e mental.

Não basta ter leis, se não houver o poder fiscalizador e garantia de seu cumprimento. Embora esforços comecem a engatinhar, como no ano de 2018, quando 46.900 pessoas com deficiência (diversas) foram contratadas em decorrência de fiscalização do governo, ou seja, em um cenário de 35 mil empresas que teriam a obrigatoriedade por se enquadrarem nessa lei, um número muito baixo de 3.285 empresas foram multadas pelo não preenchimento das cotas (PAIVA JUNIOR, 2019b).

Que a metodologia de desenvolvimento adaptada para pessoas com Transtorno Espectro Autista, demonstrando cada etapa do processo de sua inclusão ao mercado de trabalho e um plano de carreira, sirva de estímulo a empresas que tenham dificuldades com o tema.

A pesquisa e discussões ainda se encontram no seu início, visto os indicadores sobre o problema social relevante que é a empregabilidade de pessoas com TEA. Há uma escassez de discussões ou pesquisas sobre inclusão de pessoas com TEA no Brasil, assim como o estudo sobre suas habilidades, o que estorvou o aprofundamento sobre o escopo da sua capacidade produtiva.

A amostragem brasileira está em estágio embrionário sobre qualquer assunto referente ao autismo, dificultando pequenas e médias empresas se interessarem em sua contratação e as de grande porte, como as multinacionais ou até órgãos públicos, poucas realmente estão dispostas à verdadeira inclusão com adaptações necessárias e aproveitamento de suas competências, que em sua grande maioria, contrata por obrigação de lei e os aloca às funções insignificantes para seu potencial.

A inclusão precisa ser ainda enraizada na cultura e sociedade deste país, pois há muitos engajados pela causa, porém isso ocorre quando se tem algum relacionamento próximo com algum envolvido e as instituições de apoio possuem vagas muito reduzidas quando comparada às demandas. Se for trabalhado de forma unida para chegar a um mesmo objetivo, ou seja, aprendizagem, o desenvolvimento de suas potencialidades e habilidades, e não focar apenas nas limitações da deficiência ou a dificuldade de aprendizagem, ocorrerá a verdadeira inclusão.

Há quem acredite que essa realidade é uma utopia, porém o que se observou, é que a capacidade produtiva, desde que na função adequada, fazendo o que gosta e atrelada às suas habilidades pessoais é possível ser exercida por um autista no grau leve.

Agradecimentos

Fica registrado o agradecimento ao PROSUP/CAPES pela confiança ao proporcionar bolsa. Também às empresas, suas respectivas gestoras e colaboradores que foram a fonte de dados para essa pesquisa.

REFERÊNCIAS

...: “...: ABEPRO - Associação Brasileira de Engenharia de Produção :...” 2008. <http://www.abepro.org.br/interna.asp?p=399&m=424&s=1&c=362>.

“| Sebrae”. 2019. <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/Busca?q=%20cursos>.

Agência do Senado. 2019. “**Censos demográficos terão dados sobre pessoas com autismo**”. Senado Federal. 2 de julho de 2019. <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/07/02/censos-demograficos-terao-dados-sobre-pessoas-com-autismo>.

ALMEIDA, Márcia Regina Conceição de, BOHN, Celisia Liane Ziotti, e HUBER, Claudia Maria. “**A inclusão do autista no mercado de trabalho através de uma experiência de ensino-aprendizagem1**”, 2016. file:///C:/Users/rosem/OneDrive/Desktop/Mestrado/autismo/autista%20no%20mercado%20de%20trabalho-artigo%20externo.pdf.

ALMEIDA, Maria Elisa Grijó Guahyba De, e PINHO, Luís Ventura De. “Adolescência, família e escolhas: implicações na orientação profissional”. *Psicologia Clínica* 20 (2): 173–84, 2008. <https://doi.org/10.1590/S0103-56652008000200013>.

ALMEIDA, Rhanna Ellen Silva, BRASIL, Rhannah Santos, e NOGUEIRA, Ursulla dos Anjos. “Novas carreiras em contraste com formas de trabalho tradicionais: home office e freelance”. *C@LEA - Revista Cadernos de Aulas do LEA*, nº 6 (dezembro): 32–46, 2017.

“**Autismo & Realidade**”. Autismo & Realidade. Acessado 24 de janeiro de 2019. <https://autismo.institutopensi.org.br/>.

BASTOS, Ana Lucia Gondim. “O adolescente com deficiência e seu processo de escolha profissional”. *Adolesc. latinoam* 3 (1), 2002. http://ral-adolesc.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-71302002000100005&lng=es&nrm=iso.

BETELHEIM, B. *A fortaleza vazia*. 1º ed. São Paulo: Martins Fontes LTDA, 2001.

BIANCHETTI, Lucídio. “**Aspectos históricos da educação especial**”, 1995.

BOUAKKAZ, Hamou, Cynthia COTTIN, Chanael LENOIR, Anaïs ROMERO, e Josef SCHOVANEC. “**Accès à l’emploi des personnes porteuses du syndrome d’asperger et autistes de haut niveau**”. 21. Paris: Fondation d’entreprise Malakoff Médéric Handicap, 2014.

BRASIL, Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Diretrizes de Atenção à Reabilitação da Pessoa com Transtornos do Espectro do Autismo (TEA) / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. – Brasília : Ministério da Saúde. *Diretrizes de Atenção à Reabilitação da Pessoa com Transtornos do Espectro do Autismo (TEA)*. 1º ed, 2014. http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes_atencao_reabilitacao_pessoa_autismo.pdf.

CANDEIAS, Ana Rita Gaspar. “**Autismo: inclusão ou integração**”, 2013. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/10711>.

CATHOS. “**Vagas na área logística/ suprimentos**”. Catho. 2019. <https://www.catho.com.br/vagas/area-logistica-suprimentos/>.

Centro Paula Souza. “**Plano de Curso de Logística**”. *São Paulo*, 139, 2017.

CHAIR, Simone Alli. “**Autismo cid 11 - nova classificação**”. *Associação Inspirare* (blog). 4 de julho de 2018. <http://www.associacaoinspirare.com.br/autismo-cid-11-nova-classificacao/>.

“Convenção nº 159 da OIT”. 1989. 25 de agosto de 1989. http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_159.html.

CORSEUIL, Carlos Henrique L., e REIS, Maurício C. **“Uma Definição alternativa para ocupação informal”**. <http://www.ipea.gov.br>, fevereiro, 29–35, 2011.

CÂMARAS, Daniela dos Santos, COSTA, Juliana Aparecida Da, SOUSA, Lizeude Machado De, e SOUSA, Raelte Machado De. **“A importância do treinamento e desenvolvimento de pessoas para o sucesso das organizações.”**, Trabalho de conclusão de curso em Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos na Faculdade Católica de Anápolis. nº 45, Goiás 2014.

Cour des comptes. **“Évaluation de la politique en direction des personnes présentant des troubles du spectre de l’autisme”**. França, 2017. <https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2018-01/20180124-rapport-autisme.pdf>.

DANTAS, Marcos. “Informação e trabalho no capitalismo contemporâneo”. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, nº 60: 05–44, 2003. <https://doi.org/10.1590/S0102-64452003000300002>.

DELUIZ, Neise. **“A globalização econômica e os desafios à formação profissional”**. *Boletim Técnico do Senac* 30 (3): 73–79, 2017.

DIAS, Sandra. “Asperger e sua síndrome em 1944 e na atualidade”. *Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental* 18 (2): 307–13, 2015. <https://doi.org/10.1590/1415-4714.2015v18n2p307.9>.

“Embaixada do Autistão no Rio de Janeiro – Sede Mundial”. [s.d.]. Acesso do 18 de março de 2019. <http://autistan.rio/pt/>.

ENGELS, Friederich. “O papel do trabalho na transformação do macaco em homem (1876)”. *Revista Trabalho Necessário* 4 (4), 2018. <http://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/4603>.

“Engenharia de Produção - Curso Superior de Graduação Tradicional - Universidade Paulista”. 2018. http://www.unip.br/presencial/ensino/graduacao/tradicionais/exatas_eng_producao.aspx.

FERNANDES, Wilson Donizeti, COSTA NETO, Pedro Luiz Oliveira, SILVA, José Ricardo Da. **“Metrologia e qualidade - sua importância como fatores de**

competitividade nos processos produtivos”, XXIX Encontro Nacional De Engenharia De Produção. A Engenharia de Produção e o Desenvolvimento Sustentável: Integrando Tecnologia e Gestão. Salvador, BA, Brasil, 06 a 09 de outubro de 2009.

“Ferramentas de Apoio para Autistas”. Autismo & Realidade. 2013. <https://autismo.institutopensi.org.br/ferramentas-de-apoio/downloads/>.

FERREIRA, Patrícia Reis, TEIXEIRA, Eny Viviane da Silva, e BRITTO, Denise Brandão de Oliveira E. “Relato de caso: descrição da evolução da comunicação alternativa na pragmática do adulto portador de autismo”. *Revista CEFAC* 13 (3): 559–67, 2010. <https://doi.org/10.1590/S1516-18462010005000081>.

FIEL, Wilma Alves, e LEOCADIO, Carlos Afonso Leite. **“O menor aprendiz à luz da legislação trabalhista brasileira”**, Monografia apresentada na conclusão do curso de Pós Graduação “Lato- Sensu” em Direito e Processo do Trabalho à Universidade Candido Mendes - AVM Faculdade Integrada. Rio de Janeiro, 2011.

FILIPPE, Teresa Maria Gallo. **“As especificidades da orientação profissional em clientes com perturbações do espectro do autismo/síndrome de Asperger”** Dissertação de Mestrado em Psicologia (Secção de Psicologia da Educação e da Orientação), Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia, 2013. <http://repositorio.ul.pt/handle/10451/10446>.

GADIA, Carlos A., TUCHMAN, Roberto e ROTTA, Newra T.. 2004a. “Autism and pervasive developmental disorders”. *Jornal de Pediatria* 80 (2): 83–94. <https://doi.org/10.1590/S0021-75572004000300011>.

———. 2004b. “Autismo e doenças invasivas de desenvolvimento”. *Jornal de Pediatria* 80 (2): 83–94. <https://doi.org/10.1590/S0021-75572004000300011>.

GARIGLIO, José Ângelo, e BURNIER, Suzana. “Saberes da docência na educação profissional e tecnológica: um estudo sobre o olhar dos professores”. *Educação em Revista* 28 (1): 211–36, 2012. <https://doi.org/10.1590/S0102-46982012000100010>.

GERELLI, Daniela Costa. **“Artigo: Inclusão dos deficientes intelectuais no mercado de trabalho”**. 2015. Migalhas. 21 de julho de 2015. <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI223677,21048-Inclusao+dos+deficientes+intelectuais+no+mercado+de+trabalho>.

GOLDBERG, Ruth. “Implementar programas de voluntariado”. *Como as empresas podem implementar programas de voluntariado*, nº o **Instituto Ethos e do Programa Voluntários** (abril): 119, 2001.

GRANDIN, Temple, e PANEK, Richard. *The autistic brain: thinking across the spectrum 1947*. Tradução; **O cérebro autista [recurso eletrônico]** / Temple Grandin, Richard Panek; tradução Maria Cristina Torquillo Cavalcanti. 1º ed. Rio de Janeiro: Record. <http://www.maosemmovimento.com.br/wp-content/uploads/2019/04/Temple-Grandin...pdf>.

HENDRICKS, Dawn R.. “Employment and Adults with Autism Spectrum Disorders: Challenges and Strategies for Success”. *Journal of Vocational Rehabilitation*, nº 2: 125–134, 2010. <https://doi.org/10.3233/JVR-2010-0502>.

“home | PROFISSÕES”. home. 2018. <https://www.autistologos.com/profissoes-para-autistas>.

HOWLIN, Patricia, ALCOCK, Jennifer e BURKIN, Catherine “An 8 Year Follow-up of a Specialist Supported Employment Service for High-Ability Adults with Autism or Asperger Syndrome”. *Autism: The International Journal of Research and Practice* 9 (5): 533–49, 2005. <https://doi.org/10.1177/1362361305057871>.

I. PICCINATO, Ricardo. *Segredo da Mente: Autismo*. 2º ed. Rio de Janeiro: Ricardo Piccinato, 2018.

JANSEN, Herman, e ROMBOUT, Betty. *AutiPower! Successful Living and Working with an Autism Spectrum Disorder*. **Jessica Kingsley Publishers**, 2013.

KANNER, Leo et al. Autistic disturbances of affective contact. *Nervous child*, v. 2, n. 3, p. 217-250, 1943.

KIRCHNER, Jennifer Christina, e DZIOBEK, Isabel “Towards successful employment of adults with autism: A first analysis of special interests and factors deemed important for vocational performance”. *Scandinavian Journal of Child and Adolescent Psychiatry and Psychology* 2 (2): 77–85, 2014.

KLIN, Ami. “Autismo e síndrome de Asperger: uma visão geral Autism and Asperger syndrome: an overview”. *Rev Bras Psiquiatr.*, 9, 2006a.

———. “Autismo e síndrome de Asperger: uma visão geral”. *Brazilian Journal of Psychiatry* 28 (maio): s3–11, 2006b. <https://doi.org/10.1590/S1516-44462006000500002>.

Lancelotti, Ícaro Da Silva. “As novas perspectivas trazidas à terceirização pela lei n. 13.467/17: afinal, a reforma trabalhista realmente precarizou direitos justrabalhistas dos trabalhadores tericeirizados?” Cachoeiro de Itapemirim (es): Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim (fdci), 2018. <http://fdci.br/wp-content/uploads/2019/07/%C3%8dcaro-da-silva-lancelotti.pdf>.

LANGHI, Celi, PETEROSS, Helena Germignani, e NASCIMENTO, Sirlei Rodrigues do “Inclusão profissional de jovens aprendizes a partir de uma empresa júnior”. *REVASF*, Petrolina-Pernambuco-Brasil, vol.9, n.18, p.71-85, abril, 2019. <http://periodicos.univasf.edu.br/index.php/revasf/article/view/442/296>.

LAVILLE, Christian, e DIONNE, Jean. *La construction des savoirs: manuel de methodologie en sciences*, sistema e-Disciplinas, ou Moodle da Universidade São Paulo- USP, 1997. https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1048063/mod_resource/content/1/A%20construc%CC%A7a%CC%83o%20do%20saber%20-%20%20Laville%20e%20Dionne.pdf.

LDS, Jobs. “Apresentações do ‘Comercial de 30 Segundos’”. 9 de janeiro de 2018. <https://www.ldsjobs.org/ers/ct/articles/me-in-30-seconds-statements?lang=por>.

LEAR, Kathy. 2004. “Manual ABA”. Scribd. 2004. <https://www.scribd.com/document/32334159/Manual-ABA>.

LEFIGARO.fr. “Microsoft veut embaucher des autistes”, 7 de abril de 2015. <http://www.lefigaro.fr/flash-eco/2015/04/07/97002-20150407FILWWW-00283-microsoft-veut-embaucher-des-autistes.php>.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra. “Cooperação e Antagonismo no Atendimento ao Autismo no Brasil: Mapeamento da Rede de Atores”. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social* 6 (2): 137 a 154, 2017.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra, e COELHO, Pedro Felipe da Costa. “O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho.” *E&G Economia e Gestão* 17 (48): 141–56, 2017. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v-17n48p141-156>.

LIMA, Edmilson, LOPES, Rose Mary Almeida, NASSIF, Vânia Maria Jorge e SILVA, Dirceu “Ser seu Próprio Patrão? Aperfeiçoando-se a Educação Superior em Empreendedorismo”. *Revista de Administração Contemporânea* 19 (4): 419–39, 2015. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20151296>.

LOBATO, Beatriz Cardoso. “**Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de cotas**” 6, 2009. <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/3002>.

MARUJO, Helena Águeda, MIGUEL NETO, Luís, CAETANO, Ana e RIVERO, Catarina “**Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais**” 13 (1): 115–36, 2007.

MAVRANEZOULI, Ifigeneia, VIGGARS, Odette Megnin, CHEEMA, Nadir, HOWLIN, Patricia, COHEN, Simon Baron, e PILLING, Stephen “The Cost-Effectiveness of Supported Employment for Adults with Autism in the United Kingdom”. *Autism: The International Journal of Research and Practice* 18 (8): 975–84, 2014. <https://doi.org/10.1177/1362361313505720>.

Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas Coordenação Nacional de Saúde Mental, Álcool e Outras Drogas. “**Autismo: construção histórica do conceito**” 2013. http://www.sedes.org.br/Departamentos/Psicanalise/arquivos_comunicacao/autismo_cp.pdf.

MOREIRA, Daniel Augusto. *Administração Da Produção E Operações*. Editora Saraiva, 1ª edi. 2017.

Nações Unidas. “**No Dia Mundial de Sensibilização para o Autismo, ONU pede a empresas que contratem pessoas com autismo**”. ONU Brasil. 2 de abril de 2015. <https://nacoesunidas.org/no-dia-mundial-de-sensibilizacao-para-o-autismo-onu-pede-a-empresas-que-contratem-pessoas-com-autismo/>.

———. “**Em dia mundial, ONU pede mais acesso das pessoas com autismo a tecnologias assistivas**”. ONU Brasil. 2 de abril de 2019. <https://nacoesunidas.org/em-dia-mundial-onu-pede-mais-acesso-das-pessoas-com-autismo-a-tecnologias-assistivas/>.

NASCIMENTO, Benedita Araújo, TOMAZ, Carina Aparecida, PASSOS, Fernanda Carolina de Moraes e SILVA, Elizabete Beling C. da. “**A importância do brincar para a aprendizagem significativa da criança surda**”. *Pedagogia em Ação* 3 (1): 25–41, 2011.

National Institute of Mental Health. “**Autism Spectrum Disorder**”, 2018. <https://www.nimh.nih.gov/health/publications/autism-spectrum-disorder/index.shtml>.

NICOLACI-DA-COSTA, Ana Maria. “Revoluções tecnológicas e transformações subjetivas”. *Psicologia: Teoria e Pesquisa* 18 (2): 193–202, 2002. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722002000200009>.

Oliveira, Luciana Aparecida Augusta, e Maria Isabel Della Valle Obersteiner. “Análise das causas de extinção de contratos de trabalho por prazo indeterminado”. *Revista Científica Eletrônica De Ciências Sociais Aplicadas Da Eduvale*, 93–109, 2017.

PAIVA JUNIOR, Francisco. “**Nova classificação de doenças, CID-11, unifica Transtorno do Espectro do Autismo: 6A02**”. *Tismoo* (blog). 19 de junho de 2018a. <https://tismoo.us/saude/diagnostico/nova-classificacao-de-doencas-cid-11-unifica-transtorno-do-espectro-do-autismo-6a02/>.

———. “**Saiba como está o mercado de trabalho para pessoas com autismo**”. *Tismoo* (blog). 18 de outubro de 2018b. <https://tismoo.us/comunidade/saiba-como-esta-o-mercado-de-trabalho-para-pessoas-com-autismo/>.

———. “Revista Autismo.” *Quantos autistas há no brasil?*”, março de 2019a. <https://www.revistaautismo.com.br/versao-digital/download-gratuito-em-pdf/>.

———. “*Como está o mercado de trabalho para autistas?*”, junho de 2019b. <https://www.revistaautismo.com.br/versao-digital/download-gratuito-em-pdf/>.

PEDROSO, Marcelo Caldeira, e CORRÊA, Henrique Luiz. “Produção com capacidade finita: uma decisão estratégica?” 36, *Revista de Administração de Empresas*, ed.14, 1996.

PHILIP, Christine, MAGEROTTE, Ghislain e ADRIEN, Jean-Louis. *Scolariser des élèves avec autisme et TED. Vers l'inclusion*. Enfances. Paris:

Dunod, 2012. <https://www.cairn.info/scolariser-des-eleves-avec-autisme-et-ted--9782100572458.htm>.

RIBEIRO, João Frederico Amado. **“Perturbação do espectro do autismo: artigo de revisão das comorbidades associadas”**. Lisboa - Portugal: Universidade de Lisboa. 2015 <http://repositorio.ul.pt/handle/10451/25713>.

RICHARDSON, Roberto Jarry. ***Pesquisa Social: Métodos e Técnicas***. 3º ed. São Paulo: ATLAS, 2015.

ROCHA, Claudia Lopes. **“Professor-Mediador da Criança Autista”**, Rio de Janeiro, 42p. Tese de Pós-Graduação. VYGOTSKY, L. S. A formação social da mente 2012.

SALES, Ben. **“Soldiers with autism take on key roles in IDF | The Times of Israel”**. 2015. <https://www.timesofisrael.com/soldiers-with-autism-take-on-key-roles-in-idf/>.

SALGADO, Ana Clara Lopes. **“Capacidade Civil dos Portadores do Transtorno do Espectro Autista: Análise do Conceito e dos Mecanismos da Capacidade Civil Perante os Diversos Tipos do Transtorno Psicológico”**. *Virtuajus* 2 (3): 303–20, 2017.

SANTOS, Camille Anjos de Oliveira. **“O lúdico no processo formativo de professores e no exercício da docência”**. Brasília - BR: Universidade Católica de Brasília - UCB 2016. <https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/handle/tede/2193>.

SCHNEE, Thomas. **“Pourquoi SAP tient tant à embaucher 650 autistes”**. LExpansion.com. 22 de maio de 2013. https://lexpansion.lexpress.fr/entreprises/pourquoi-sap-tient-tant-a-embaucher-650-autistes_1405786.html.

SCHOVANEC, Josef. **“Présenté à la Secrétaire d’Etat chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l’exclusion”**, 76, 2017.

SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. EDIPRO, 1ªed., 2017.

SCOTT, Melissa, MILBOURN, Ben, FALKMER, Marita, BLACK, Melissa, BOLTE, Sven, HALLADAY, Alycia, LERNER, Matthew, TAYLOR, Julie Lounds e GIRDLER Sonya **“Factors Impacting Employment for People with**

Autism Spectrum Disorder: A Scoping Review". *Autism* 23 (4): 869–901, 2019. <https://doi.org/10.1177/1362361318787789>.

SLACK, Nigel, CHAMBERS, Stuart, JOHNSTON, Robert e tradução CORRÊA, Henrique Luiz. *Administração da produção*. 3 ed. São Paulo: Atlas S.A, 2009.

SOARES, Michel dos Santos. “Metodologias Ágeis Extreme Programming e Scrum para o Desenvolvimento de Software”. *Revista Eletrônica de Sistemas de Informação* 3 (1). 2004. <https://doi.org/10.21529/RESI.2004.0301006>.

SOUSA, Augusto. “Emprego apoiado: uma primeira abordagem”. *Psicologia* 14 (1): 73, 2014. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v14i1.521>.

SOUZA, José Carlos, FRAGA, Liliane Leite, OLIVEIRA, Marlene Rodrigues De, BUCHARA, Marli dos Santos, STRALIOTTO, Neusa Carmelina, ROSÁRIO, Senir Pereira Do, e REZENDE, Tânia Mara. “Atuação do psicólogo frente aos transtornos globais do desenvolvimento infantil”. *Psicologia: Ciência e Profissão* 24 (2): 24–31, 2004 . <https://doi.org/10.1590/S1414-98932004000200004>.

Spectrum News. “**Global Autism Prevalence Map | Spectrum**”. 2019. <https://prevalence.spectrumnews.org/>.

Ugarte, Maria Cecília Donaldson “**O Corpo Utilitário: Da revolução industrial à revolução da informação**”. Em Anais Eletrônicos do IX Simpósio Internacional Processo Civilizador: Tecnologia e Civilização. Ponta Grossa, Paraná, Brasil, 2005 http://www.pg.cefetpr.br/ppgep/Ebook/cd_Simpósio/artigos/mesa_redonda/art5.pdf.

World Health Organization. “**WHO | International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)**”, 2003. <http://www.who.int/classifications/icf/en/>.



ANEXOS

ANEXO 1

DIREITO E ORIENTAÇÕES PARA RESIDENTES DA CIDADE DE SÃO PAULO

Autismo & Realidade



Crianças e Adolescentes com Autismo

DIREITOS E ORIENTAÇÕES

Tratamento Terapêutico: quem direciona é a **Secretaria Estadual de Saúde**.

Vaga em Escola: quem direciona é o **CAPE – Centro de Apoio Pedagógico Especial**.

Para os dois casos o interessado deverá:

1*) Ir à **SECRETARIA ESTADUAL DE SAÚDE** (Av. Dr. Enéas de Carvalho, 188 – CEP 05403-000 – Fone (11) 3066-8000) e apresentar os seguintes documentos:

- CPF/RG do Responsável; (original e cópia)
- Certidão de Nascimento do Menor; (original e cópia)
- Comprovante de endereço com CEP; (original e cópia)
- Laudo médico;
- Carta indicando o Colégio em que deseja a vaga ou a Clínica em que deseja o atendimento terapêutico, se for o caso;

2*) A **SECRETARIA ESTADUAL DE SAÚDE** expedirá ofício ao **CAPE – Centro de Apoio Pedagógico Especial** (Rua Pensilvânia, 115 – Fundos – Brooklin, Fones (11) 5090-4600, (11) 5090-4609 e (11) 5090-4672).

3*) Tanto a **SECRETARIA ESTADUAL DE SAÚDE** como o **CAPE** entrarão em contato/"notificação" com o responsável, quanto ao andamento do caso.

- **Transporte Escolar:** caso a escola não forneça, procurar o programa **Atende** da Prefeitura de São Paulo (pessoas com mobilidade reduzida) – www.sptrans.com.br ou o programa Ligado da EMTU (há acordo firmado para transporte de autistas);
- **Bilhete Único Especial:** www.sptrans.com.br/bilheteunico/especial.aspx
- **Isenção de IPI e ICMS:** Informações e formulários para obtenção de isenção para aquisição de veículos nacionais; Entrar no site da Receita Federal ou no site: www.isencao.net.br e www.deficienteonline.com.br/isencao-de-ipi-icms-e-ipva-para-deficientes-guia-rapido-de-isencao-ii-leis-e-normas_42.html
- **Isenção de Rodízio de Veículos na Cidade de São Paulo,** entrar no site da Prefeitura e clicar na Secretaria Municipal de Transportes www.prefeitura.sp.gov.br/transportes, há um formulário explicativo;
- **Cartão de Deficiente para estacionamento em Vagas Exclusivas** (é exigido que o autista tenha deficiência física ambulatoria em razão da incapacidade mental) – Cartão DeFis-DSV – www.prefeitura.sp.gov.br/smt ou DSV Autorizações Especiais (Rua Sumidouro, 740 – Térreo – Pinheiros) ao lado da Estação Pinheiros, Linha 4 do Metrô;
- **Benefício de Prestação Continuada – BPC** – Procurar agência do INSS ou agendar pelo telefone 135;
- **Esportes e Recreação Gratuitos:** procurar os Clubes Escola da Prefeitura de São Paulo www.prefeitura.sp.gov.br/esportes

Fonte: <https://autismoerealidade.org.br/>

ANEXO 2

ARTIGO: PROJETO DE LEI 9.960/2018 UMA OPORTUNIDADE PARA O AUTISTA OU DESVIO DA MÃO DE OBRA?

Capítulo 10

PROJETO DE LEI 9.960/2018 UMA OPORTUNIDADE PARA O AUTISTA OU DESVIO DA MÃO DE OBRA?

*Rose Kelly I. S. da Conceição Melicio
Odivaldo Vendrametto*

Resumo: No Brasil, há diversas leis que vem sendo conquistados para o autista e consequentemente seus familiares, dentre essas a mais conhecida é a lei 12.764, de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; que fez o reconhecimento do Autista como Deficiente, e assim, garantiu os mesmos direitos que constam na Constituição Federal de 1988 a pessoa considerada deficiente. O artigo levanta as leis trabalhistas em favor do deficiente e discute o Projeto de Lei 9960/2018 se assim aprovado altera a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, para instituir incentivo fiscal para a contratação de pessoa com transtorno do espectro autista. Elenca-se o risco que pode ocorrer fazendo o mau uso da mão de obra autista. Tendo em vista o escopo foi realizado pesquisas em referenciais teóricos, processos trabalhistas do Ministério Público e artigos que permitiram elucidar e discutir se ocorrerá um aumento na demanda propiciando uma oportunidade para as pessoas com Transtorno Espectro Autista ou se é mais uma estratégia de se beneficiar com esse tipo de contratação, com objetivo específico de alertar a Gestão Pública Trabalhista o perigo eminente, em busca de uma fiscalização efetiva. Conclui-se que existe uma lacuna na gestão pública no que tange a fiscalização e gestão de pessoas no que se refere obter um maior aproveitamento da capacidade e habilidade de uma pessoa com Transtorno Espectro Autista.

Palavras-chave: Transtorno Espectro Autista. Lei 9.960/2018. Gestão Pública.

1 INTRODUÇÃO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA), definição dada por pesquisadores, médicos, psicólogos e dentre outros, é um transtorno mental que afeta o neurodesenvolvimento caracterizado por prejuízos na comunicação, interação social e comportamental, distribuídos em diversos graus de manifestações (KLIN, 2006).

A Inclusão e Capacitação Profissional de Pessoas com Autismo é uma forte tendência, em alguns países lá fora ("home | PROFISSÕES", [s.d.]). No Brasil, há diversas leis que vem sendo conquistadas para o autista e consequentemente seus familiares, dentre essas a mais conhecida é a lei 12.764, de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; que fez o reconhecido do Autista como Deficiente, e assim, garantiu os mesmos direitos que constam na Constituição Federal de 1988 a pessoa considerada deficiente.

O trabalho é o resultado de uma ação, em que se torna fundamental para subsistência de toda vida humana (ENGELS, 2018). A inserção no mercado de trabalho hoje está cada vez competitiva, não dando oportunidades justa para os portadores de deficiência (LOBATO, 2009). Por isso é necessário para as pessoas com deficiência física ou mental gozem de proteção legal, que 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.

Envlovidas nos preceitos da inclusão profissional e políticas públicas como a lei de inclusão, cotas e incentivo fiscal para pessoas com espectro autista, vem crescendo nos últimos anos. Com esse objetivo o artigo propõem levantar as leis trabalhistas em favor do deficiente e discuti o Projeto de Lei 9960/2018 se assim aprovado, entra em vigor dia 01 de Janeiro de 2019 alterando a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, para instituir incentivo fiscal para a contratação de pessoa com transtorno do espectro autista. Por isso ressalta-se o risco do mau uso da mão de obra autista. Tendo em vista o escopo foi realizado pesquisas em referenciais teóricos, processos trabalhistas do Ministério Público e artigos que permitiram elucidar e discutir se ocorrerá um aumento na demanda propiciando uma oportunidade para as pessoas com Transtorno Espectro Autista ou se é mais uma estratégia de se beneficiar com esse tipo de contratação, com objetivo específico de alertar a Gestão Pública Trabalhista o perigo eminente, em busca de uma fiscalização efetiva.

O presente artigo apresenta as bases da pesquisa desenvolvida neste trabalho, por meio de um referencial teórico, sendo um breve histórico das teorias sobre o autismo iniciando a discussão com a ampliação do que seja e suas características com os critérios de diagnóstico segundo a classificação do DSM-5. Ainda as principais leis trabalhistas voltadas aos deficientes e segue-se uma breve problematização sobre a questão da lei já citada, os resultados encontrados e as notas conclusivas.

2 TRANSTORNO ESPECTRO AUTISTA

O Transtorno do Espectro Autista (TEA), definição dada por pesquisadores, médicos, psicólogos e dentre outros, é um transtorno mental que afeta o neurodesenvolvimento caracterizado por prejuízos na comunicação, interação social e comportamental, distribuídos em diversos graus de manifestações (KLIN, 2006). Assim como o TEA é de origem desconhecida, também é sua cura. Apesar do desenvolvimento do conhecimento sobre o Autismo, até hoje os tratamentos são para amenizar seus efeitos, que podem se manifestar de maneira leve ou outras mais comprometedoras.

A proveniência da palavra autismo é grega, sendo que (autos), que significa Eu/ por si mesmo. O que leva a dizer que é um estado em que o indivíduo é centrado nele próprio, vive no seu mundo (ROCHA, 2012). Conforme o Ministério da Saúde, (BRASIL, 2014), é importante esclarecer que o quadro do autismo é uma "síndrome", que significa "um conjunto de sinais clínicos", (dentre eles manias, comportamentos estereotipado e / ou personalidade diferenciada), sendo que o conjunto que define uma certa condição de vida diferente daquela até então experimentada pela família.

Desde 1809 onde os primeiros relatos de Haslam (BETELHEIM, 2001), citam-se entre as mais famosas pesquisas e teorias:

- 1906 de Suíço Plouller – Psiquiatra que introduziu o termo "autismo", para descrever pacientes que faziam referência a tudo no mundo e a sua volta, consigo mesmo, ou seja isolamento frequente, em alguns casos considerado processo psicótico (SOUZA et al., 2004).

- 1911 de Eugen Bleuler – Designa a perda do contato com a realidade, o que acarretava uma grande dificuldade ou impossibilidade de comunicação (GADIA; TUCHMAN; RÖTTA, 2004a).
- 1943 de Leo Kanner psiquiatra infantil austríaco, naturalizado americano – Denomina como uma síndrome única até então não descrita, seu primeiro paciente foi Donald T., alguns anos depois, o médico publicou o artigo Distúrbios Autísticos do Contato Afetivo, com a percepção de 11 casos de pacientes com transtorno (Ferreira, Teixeira, e Britto 2010) . Ainda Kanner teria dado origem ao conceito ‘mãe geladeira’, pois esse descreveu o comportamento das mães observadas como frio, mecanizado e obsessivo (MINISTÉRIO DA SAÚDE., 2013).
- 1944 de Hans Asperger – Descreve como um tipo de criança peculiar e interessante que pode compensar suas deficiências por um alto nível de pensamento e experiência pessoal que podem levá-los a excepcionais êxitos na vida adulta (DIAS, 2015).
- 1998 de Andrew Wakefield - Publicou um artigo fazendo uma ligação do autismo com a vacina tríplice viral (I. PICCINATO, 2018). Porém teoria descartada posteriormente.
- Biólogos levantam hipóteses da manifestação do Autismo poderia ser por ingestão de medicamentos pelas gestantes (I. PICCINATO, 2018) .
- Psicólogos – defendem a teoria de alteração e várias mutações genéticas (I. PICCINATO, 2018) .
- 2014 Escola de Saúde Pública de Havard , nos Estados Unidos, apontou risco de crianças apresentarem autismo dobra em casos de gestantes que passaram muito tempo expostas à poluição (I. PICCINATO, 2018) .

2.1 ESCALA DE CLASSIFICAÇÃO

Resumidamente com o passar dos anos, o Autismo recebeu diversos nomes para ser representado (SAUDÁVEL, 2017). Entre eles estão:

- Transtorno do Espectro Autista;
- Condição do Espectro do Autismo;
- Autismo Clássico;
- Autismo Kanner;
- Transtorno Invasivo do Desenvolvimento;
- Autismo de Alto Funcionamento;
- Síndrome de Asperger;
- Demanda Patológica Avoidance.

Mas foi em 1980, que pela primeira vez a comunidade científica reconheceu e classificou como uma nova classe de alteração mental (I. PICCINATO, 2018). Atualmente, por conta das mudanças recentes e dos principais manuais de diagnóstico (utilizada na área médica para classificação de doenças mentais) o termo que abrange todos os outros (Transtorno Autista; o transtorno de Rett/causa genética conhecida; o transtorno desintegrativo da infância; Síndrome de Asperger e o transtorno global do desenvolvimento sem outra especificação) será o mais comumente na hora do diagnóstico pela nova edição do manual de Diagnósticos e Estatísticas dos Transtornos Mentais (DSM- 5) denominada Transtorno do Espectro Autista (TEA) (GADIA; TUCHMAN; RÖTTA, 2004b).

Para melhor concepção, o autismo no mercado de trabalho, é indispensável compreender suas manifestações que segue os critérios de diagnóstico segundo a classificação do DSM-5 são ilustrados na Tabela 1.

Tópicos em Administração – Volume 22

Tabela 1 – Critérios de diagnóstico para Perturbação do Espectro do Autismo DSM- 5.

A. Déficits persistentes na comunicação social e na interação social em diversos contextos, não explicados por atrasos do desenvolvimento global e manifestando-se atualmente ou na história por:	
1. Défices na reciprocidade emocional/social.	
2. Défices nos comportamentos de comunicação não-verbal usados na interação social.	
3. Défice para desenvolver, manter e compreender relacionamentos	
B. Padrões de comportamentos, interesses ou atividades restritos e repetitivos, manifestados, por pelo menos, dois dos seguintes:	
1. Movimentos motores, uso de objetos ou discurso estereotipado ou repetitivo.	
2. Resistência à mudança, adesão inflexível a rotinas ou padrões ritualizados de comportamento verbal ou não-verbal.	
3. Interesses absorventes, altamente restritos, com intensidade ou foco anormal.	
4. Hiper ou hipo-reatividade a estímulos sensoriais ou interesse invulgar em aspetos sensoriais do ambiente.	
C. Os sintomas devem estar presentes na infância precoce (mas podem não se manifestar plenamente até as exigências sociais excederem as limitações das capacidades, ou podem estar “mascarados” por estratégias aprendidas mais tarde.	
D. Os sintomas causam um prejuízo clinicamente significativo a nível social, ocupacional ou noutras áreas importantes do funcionamento atual.	
E. Estes distúrbios não são melhor explicados por perturbação do desenvolvimento intelectual ou atraso global do desenvolvimento. A perturbação do desenvolvimento intelectual e perturbação do espectro do autismo frequentemente coexistem; para fazer diagnóstico de comorbidade da Perturbação do espectro do autismo e Perturbação do Desenvolvimento Intelectual, a comunicação social deve ser inferior ao esperado para o nível de desenvolvimento geral.	

Fonte: (RIBEIRO, 2015).

Após avaliação especializada o diagnóstico vem acompanhado pelo seu nível de gravidade, conforme o comprometimento do mesmo, ilustrado na tabela 2.

Tabela 2 – Níveis de gravidade na Perturbação do Espectro do Autismo.

Nível de gravidade	Comunicação Social	Comportamentos restritivos e repetitivos
Nível 1 / Leve Requerem suporte	Sem suporte no espaço ocorrem défices na comunicação social causando prejuízo. Dificuldade em iniciar interações sociais, e respostas claramente atípicas ou sem sucesso na abertura social com o outro. Pode parecer existir um desinteresse pelas interações sociais.	O comportamento inflexível causa uma interferência significativa em um ou mais contextos. Dificuldade em mudar entre atividades. Problemas de organização e planeamento da independência
Nível 2 / Moderado Requerem suporte substancial	Défices marcados nas competências verbais e não-verbais da comunicação social; dificuldade social apesar de suporte no espaço; iniciação de interações sociais limitadas; respostas desadequadas ou reduzidas a interações sociais iniciadas pelo outro	Comportamento inflexível, dificuldade ao nível do “coping” na mudança, ou outros comportamentos restritivos/repetitivos que surgem com uma frequência que se torna óbvia ao observador e interfere com o funcionamento numa variedade de contextos. Stress e/ou dificuldade em mudar o objeto da atenção ou ação.
Nível 3 / Severo Requerem suporte bastante substancial	Défices graves nas capacidades verbais e não-verbais que causam prejuízo grave no funcionamento, e resposta social mínima com os outros.	Comportamento inflexível, extrema dificuldade ao nível do “coping” na mudança, ou outros comportamentos restritivos/repetitivos que interferem marcadamente com o funcionamento em todas as esferas.

Fonte: (RIBEIRO, 2015).

“Esse diagnóstico é interessante porque oferece inúmeras possibilidades: você não consegue encontrar dois autistas iguais. Eles podem até apresentar características semelhantes, mas nunca serão crianças idênticas”, ressalta André Soares Trindade, presidente da Associação Mundial de Educação Especial - AMEE (I. PICCINATO, 2018).

3 DO DIREITO

No Brasil, há diversas leis que vem sendo conquistados para o autista e consequentemente seus familiares, dentre essas a mais conhecida é a lei 12.764, de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, que fez o reconhecimento do Autista como Deficiente, e assim, garantiu os mesmos direitos que constam na Constituição Federal de 1988 a pessoa considerada deficiente, ou seja:

- Diretrizes de inclusão escolar;
- Transporte;
- Prioridade de Atendimento;
- Assistência Social;
- Serviço de Saúde Pública;
- Símbolo De Acesso;
- Desporto;
- Turismo;
- Lazer;
- Previdência Social;
- Trabalho;
- Edificação Pública;
- Habitação;
- Cultura;
- Amparo À Infância E À Maternidade;
- Jornada de Trabalho dos Pais com cargos federais, reduzida sem prejuízo de salário;
- Redução de Impostos ;
- E Outros Que Propiciem Bem-Estar Pessoal, Social E Econômico.

3.1 LEIS TRABALHISTAS

Para salientar o escopo do objetivo, citar-se as leis referentes ao trabalho; o Ministério do Trabalho e Emprego, em 2009, divulgou dados informando que os deficientes intelectuais, quadro em que é inserido o autismo, representam apenas 2,41% dos 350 mil deficientes inseridos (“Artigo”, 2015). E em 2011, empresas de todas as partes do Brasil apontaram que esse número era de 5,78%, ou seja, aproximadamente 18.785 pessoas. Esse aumento vem devido alguns incentivos e leis adquiridos, conforme a Tabela 3:

Tabela 3 – As Principais Leis Trabalhistas em favor do Deficiente / Autista.

1925: Recomendação nº 22 – dispõe sobre a indenização por acidentes de trabalho.
1955: Recomendação nº 99 – dispõe sobre a adaptação e a reabilitação profissional dos incapacitados.
1983 – Convenção nº 159 – dispõe sobre a reabilitação profissional e o emprego para pessoas incapacitadas.
1983 – Recomendação nº 168 – Acompanha a Convenção nº 159 e oferece conselhos para a sua aplicação. Prevê a participação comunitária no processo, a reabilitação profissional em áreas rurais, contribuições de empregadores, empregados e das próprias pessoas com deficiência na formulação de políticas específicas.
Lei 8.213/1991/ 14.076 / Lei 12.711 - A chamada “Lei de Cotas” – No Artigo 93 estão descritas as cotas de contratação de pessoas com deficiência e/ou reabilitados do INSS para empresas com 100 (cem) ou mais funcionários. O percentual a ser preenchido varia de 2 a 5%, conforme esquema abaixo: 100 a 200 funcionários – 2% 201 a 500 funcionários – 3% 501 a 1000 funcionários – 4% ...1001 funcionários – 5%
§1º - A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.
§2º - O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as quando solicitado, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.
Decreto Legislativo nº 186 de 2008: Aprova o texto da Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência.
Artigo 3: Princípios Gerais: Respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas e a independência das pessoas.
A não-discriminação
A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade
O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade
A igualdade de oportunidades
A acessibilidade
Artigo 27: Trabalho e Emprego
Proibição de Discriminação
Condições de Igualdade
Condições Justas e Favoráveis de Trabalho (remuneração, condição segura e salubre, etc...)
Direitos Trabalhistas e Sindicais
Acesso efetivo a programas de orientação técnica, profissional, serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado
Promoção de oportunidades e ascensão profissional
Promoção de oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, cooperativas, etc...
Empregar pessoas com deficiência no setor público e privado
Prever adaptações no local de trabalho
Promoção de Reabilitação Profissional
Projeto de lei 9960/2018, entrar em vigor 1/1/2019 – para instituir incentivo fiscal para a contratação de pessoa com transtorno do espectro autista.

Fonte: Autora 2018.

Segundo a Organização Mundial da saúde (OMS), pessoas com deficiência mental ou intelectual, são as que tem mais barreiras para serem inseridos no mercado de trabalho, que embora seja difícil, não é impossível (I. PICCINATO, 2018). Observa-se que amparados pela lei federal 8.213 de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a contratação de deficientes nas empresas, a abertura potencial de postos de trabalho para pessoas com deficiência, dentre eles o autista. Contudo o desconhecimento dos potenciais de trabalho das pessoas com transtorno espectro autista, bem como a sua desqualificação os deixa em desigualdade para concorrer a estas vagas.

4 PROJETO DE LEI 9960/2018 – INCENTIVO FISCAL PARA A CONTRATAÇÃO DE PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA.

Diante da importância em se promover a adequada inserção de autistas no mercado de trabalho foi proposto no Brasil a exigência de contratação de pessoas com deficiência, entende-se que a inclusão desses indivíduos ainda está muito aquém do desejado. Devido a essa situação o Projeto de Lei 9960/2018 se assim aprovado altera a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, para instituir incentivo fiscal para a contratação de pessoa com transtorno do espectro autista. Conforme:

“Art. 7º-A. As pessoas jurídicas regularmente constituídas que empreguem ou tomem serviços prestados por pessoa com transtorno do espectro autista ficam isentas do pagamento das contribuições previstas nos incisos I, II e III do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, (referentes às remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título a aqueles indivíduos. Parágrafo único. As pessoas jurídicas que recolham a contribuição previdenciária sobre o valor da receita bruta poderão excluir do total da receita as remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título a empregado ou prestador de serviço com transtorno do espectro autista. Art. 7º-B. As pessoas jurídicas regularmente constituídas e tributadas com base no lucro real que empreguem ou tomem serviços prestados por pessoa com transtorno do espectro autista poderão deduzir da base de cálculo do imposto de renda e da contribuição social sobre o lucro líquido, em cada período de apuração, quantia correspondente ao total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título a empregado ou prestador de serviço com transtorno do espectro autista.

Parágrafo único. A dedução a que se refere o caput não poderá exceder, em cada período de apuração, a 2% (dois por cento) da base de cálculo, podendo as despesas não deduzidas no período correspondente ser utilizadas em período posterior. Art. 7º-C. Os benefícios de que tratam os arts. 7º-A e 7º-B desta Lei serão concedidos por até 4 (quatro) anos contados a partir da efetiva contratação e desde que não haja interrupção do contrato de trabalho ou do vínculo de prestação de serviço durante o período.” Art. 2º Esta Lei entra em vigor no dia 1º de janeiro do ano subsequente ao de sua publicação.

Apresenta-se na tabela 4, uma simulação da Projeção da Folha de Pagamento sobre uma Autista, comparado de um funcionário neurotípico.

Tabela 4 – Projeção da Folha de Pagamento sobre um Autista.

Encargos Sociais e Trabalhistas	1ª SITUAÇÃO – Empresa Optante Pelo Simples (Comér/Ind.) – Cálculo Sobre Salário De Mensalista	2ª SITUAÇÃO – Empresa Optante Pelo Simples (Comér/Ind.) – Cálculo Sobre Salário De Mensalista de Autista	3ª SITUAÇÃO – Empresa Não Optante Pelo Simples – Cálculo Sobre Salário De Mensalista	4ª SITUAÇÃO – Empresa Não Optante Pelo Simples – Cálculo Sobre Salário De Mensalista de Autista
Encargos Trabalhistas				
13º Salário	8,33 %	8,33 %	8,33 %	8,33 %
Férias	11,11 %	11,11 %	11,11 %	11,11 %
Encargos Sociais				
INSS	0,00 %	-	20,00 %	-
SAT/RAT	0,00 %	-	3,00 %	-
Salário Educação	0,00 %	-	2,50 %	-
INCRA/SEST/SEBRAE /SENAT	0,00 %	-	3,30 %	-
FGTS	8,00 %	-	8,00 %	-
FGTS/Provisão de Multa para Rescisão	4,00 %	-	4,00 %	-
Total Previdenciário	12,00 %	Isento	40,80 %	Isento
Previdenciário s/13º e Férias	2,33 %	Isento	7,93 %	Isento
SOMA BÁSICO	33,77 %	19,44 %	68,17 %	19,44 %
Ex: Salário R\$1000,00	R\$337,70	R\$194,40	R\$681,70	R\$194,40
Total	R\$ 1.337,70	R\$ 1.194,40	R\$1.681,70	R\$ 1.194,40

Fonte: Autora 2018

Como se observa-se na simulação da folha de pagamento, a empresa contratante terá vantagens financeiras ao contratar pessoas com Transporte Espectro Autista, podendo ocasionar uma margens de riscos para que se o propósito ao qual foi criada seja desviado ao longo do tempo caso, não haja uma fiscalização efetiva.

A pesquisa justifica-se baseado na Lei do estágio - Nº LEI Nº 11.788 DE 25/09/2008, que busca garantias ao estudante que adquira conhecimento prático por meio de estágio seja ele remunerado ou não, tendo como incentivo para as empresas a isenção de impostos trabalhistas (BRASIL, 2008). Porém o que se tem visto em muitas empresas é a deturpação na finalidade; onde encontramos por parte do estudante um meio de se auto subsidiar e custear-se por causa da presente pobreza do país, também a pouca oferta para o primeiro emprego ou inserção no mercado de trabalho que sem o respaldo da lei não teria a essa oportunidade; e por parte das empresas desviando as funções dos mesmos para atender a escassez de colaboradores, que ocorre devido como visto na tabela 4 o ônus ocasionado pelos impostos trabalhistas, ficando inviável a contratação de muitos funcionários (REIS, 2012).

Conforme se busca demonstrar o ordenamento jurídico a cada dia inúmeras denúncias e ações sobre exploração de mão de obra barata tem chegado ao Ministério Público do Trabalho - MPT (DUARTE, 2013).

O Ministério Público do Trabalho tem como uma das suas principais funções fiscalizar, como mostra o art. 83 da Lei Complementar 75/93 elenca de forma específica como deve ser a atuação do MPT na seara laboral:

Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

- I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;
- II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;
- III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;
- IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;
- V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho;
- VI - recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que oficiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho;
- VII - funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes;
- VIII - instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir;
- IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal;
- X - promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho;
- XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;
- XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas;
- XIII - intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional (BRASIL, 1991).

Dentre as questões apresenta-se introspecções que sugerem as controvérsias da efetividade do cumprimento das leis no âmbito de isenção de impostos trabalhistas, motivado pela inconstância de fiscalização por parte do Ministério Público do Trabalho; permanecendo a pergunta em aberto se elas são legítimas oportunidades ou transvio da mão de obra.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verifica-se por meio da lei 9960/2018 se aprovada entrará em vigor no próximo ano 2019; ficando-se evidenciado que há um incentivo para empresas, promoverem um crescimento real na demanda de contratação de pessoas com Transtorno Espectro Autista, fazendo jus a essa pesquisa, que visa em buscar a verificação da qualidade desses postos de trabalhos nas mais variáveis áreas em que os mesmos possam buscar a estarem aptos a atuarem e atenderem as exigências no mercado de trabalho referente as competências que são constituídas por referenciais construídos na mesma lógica utilizada no ensino técnico e profissional, a partir das mesmas categorias de saberes, “saber fazer” e “saber ser” cuja posse é medida em termos de “ser capaz de”. 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 quando os imprevistos e problemas surgirem (DELUIZ, 2017).

Ressalta-se a importância do cumprimento de suas funções por parte do Ministério Público do Trabalho em fiscalizar e acompanhar para que não haja desvio de intensão, função ou exploração de mão-de-obra barata. Deixando para os trabalhos futuros, a continuidade dessa investigação, para elucidar-se sobre o cumprimento da mesma.

REFERÊNCIAS

- [1] Artigo: Inclusão dos deficientes intelectuais no mercado de trabalho. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI223677,21048-Inclusao+dos+deficientes+intelectuais+no+mercado+de+trabalho>>. Acesso em: 20 out. 2018.
- [2] BETELHEIM, B. A Fortaleza Vazia. 1. ed. [s.l.] São Paulo: Martins Fontes LTDA., 2001.
- [3] BRASIL, C. C. L11788. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm>. Acesso em: 20 nov. 2018.
- [4] BRASIL, M. DA S. S. DE A. À S. D. DE A. P. E. D. DE A. À R. DA P. COM T. DO E. DO A. (TEA) / M. DA S., Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. -. Brasília : Ministério da Saúde. Diretrizes de Atenção à Reabilitação da Pessoa com Transtornos do Espectro do Autismo (TEA). 1. ed. [s.l.: s.n.].
- [5] BRASIL, P.-G. DO T. Revista do Ministério Público do Trabalho / Procuradoria-Geral do Trabalho. n. 1, mar. 1991.
- [6] DELUIZ, N. A globalização econômica e os desafios à formação profissional. Boletim Técnico do Senac, v. 30, n. 3, p. 73–79, 27 set. 2017.
- [7] DIAS, S. Asperger e sua síndrome em 1944 e na atualidade. Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental, v. 18, n. 2, p. 307–313, jun. 2015.
- [8] DUARTE, A. R. O estágio como fraude à legislação trabalhista - Página 3/4 - Jus.com.br | Jus Navigandi. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25129/do-contrato-de-estagio-como-meio-de-fraude-a-legislacao-trabalhista/3>>. Acesso em: 20 nov. 2018.
- [9] ENGELS, F. O PAPEL DO TRABALHO NA TRANSFORMAÇÃO DO MACACO EM HOMEM (1876). Revista Trabalho Necessário, v. 4, n. 4, 8 jun. 2018.
- [10] GADIA, C. A.; TUCHMAN, R.; ROTTA, N. T. Autismo e doenças invasivas de desenvolvimento. Jornal de Pediatria, v. 80, n. 2, p. 83–94, abr. 2004a.
- [11] GADIA, C. A.; TUCHMAN, R.; ROTTA, N. T. Autism and pervasive developmental disorders. Jornal de Pediatria, v. 80, n. 2, p. 83–94, abr. 2004b.
- [12] home | PROFISSÕES. Disponível em: <<https://www.autistologos.com/profissoes-para-autistas>>. Acesso em: 20 out. 2018.
- I. PICCINATO, R. Segredo da Mente: Autismo. 2. ed. Rio de Janeiro: Ricardo Piccinato, 2018.
- [13] KLIN, A. Autismo e síndrome de Asperger: uma visão geral Autism and Asperger syndrome: an overview. Rev Bras Psiquiatr, p. 9, 2006.
- [14] LOBATO, B. C. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de cotas. 21 jan. 2009.
- [15] MINISTÉRIO DA SAÚDE, S. DE A. À S. D. DE A. P. E. E. C. N. DE S. M., Álcool e Outras Drogas. AUTISMO: CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DO CONCEITO, 2013. Disponível em: <http://www.sedes.org.br/Departamentos/Psicanalise/arquivos_comunicacao/autismo_cp.pdf>. Acesso em: 15 out. 2018
- [16] REIS, R. Vida de Estagiário - Fraude à Lei do Estágio e outras questões trabalhistas - Matérias Especiais - TST. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/vida-de-estagiario-fraude-a-lei-do-estagio-e-outras-questoes-trabalhistas>. Acesso em: 20 nov. 2018.
- [17] RIBEIRO, J. F. A. Perturbação do espectro do autismo : artigo de revisão das comorbidades associadas. Lisboa - Portugal: Universidade de Lisboa, 2015.
- [18] ROCHA, C. L. Professor-Mediador da Criança Autista. p. 42, 2012.
- [19] SAUDÁVEL, R. M. O que é Autismo, sintomas, tipos (infantil, leve) e mais | MSMinuto Saudável, 29 jun. 2017. Disponível em: <<https://minutosaudavel.com.br/o-que-e-autismo-sintomas-tipos-infantil-leve-e-mais/>>. Acesso em: 5 out. 2018
- [20] SOUZA, J. C. et al. Atuação do psicólogo frente aos transtornos globais do desenvolvimento infantil. Psicologia: Ciência e Profissão, v. 24, n. 2, p. 24–31, jun. 2004.

SOBRE OS AUTORES



ROSE KELLY IRENE SANTOS DA CONCEIÇÃO MELICIO

Casada, mãe de 2 filhos (Samyra de 4 anos e Derick de 9 anos, sendo este diagnosticado como autista no grau leve).

Resumo das minhas experiências profissionais:

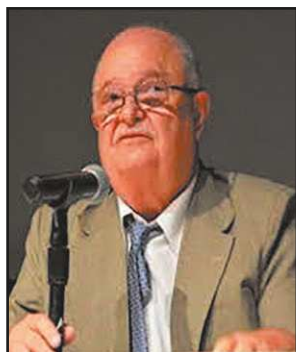
- Ministrar Aulas nas áreas de Gestão (Administração e Logística); Portos e Comex (Centro Paula Souza / ETEC Dr^a Ruth Cardoso, Etec de Cubatão de 2011 até o presente).
- Orientadora de Apoio Educacional (Centro Paula Souza / ETEC Dr^a Ruth Cardoso de 2014 até 2016).
- Serviço Voluntário no Rio de Janeiro pela A Igreja de Jesus Cristo dos Santos dos Últimos Dias de 2007 até 2009.
- Banco Santander Banespa - Brasil Santander de 2001 até 2006.

Escolaridade/Titulação:

- 2020 Doutoranda em Engenharia de Produção, pela Universidade Paulista.
- 2019 Mestre em Engenharia de Produção – Título da Dissertação: Capacidade produtiva profissional de pessoas com transtorno do espectro autista no grau leve e o seu desenvolvimento profissional, pela Universidade Paulista.
- 2019 Especialização em Educação Especial Inclusiva e Transtorno do Espectro Autista (TEA), pela Faculdade de Paraíso do Norte.
- 2019 Aperfeiçoamento (Gestão de Armazenamento, Estoque e Distribuição) pela Faculdade Metropolitana do Estado de São Paulo.
- 2019 Aperfeiçoamento (Cenários e Modalidades de Curso EAD) pela Faculdade Metropolitana do Estado de São Paulo.
- 2014 Especialização em Programa Especial de Formação Pedagógica de Docente, pela Faculdade de Tecnologia de São Paulo.
- 2006 Especialização/MBA em Comércio Exterior/Perícia Aduaneira, pela Universidade Paulista.
- 2004 Graduação em Administração de Empresas pela Universidade Católica de Santos.

Acesso ao Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4806758291875138>

Acesso ao Currículo ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1683-4678>



ODUVALDO VENDRAMETTO

Escolaridade/Titulação:

- Possui graduação em Física pela Universidade de São Paulo (1970).
- Mestrado em Física pela Universidade de São Paulo (1987).
- Doutorado em Engenharia (Engenharia de Produção) pela Universidade de São Paulo (1994).

Resumo das minhas experiências profissionais:

- Assessorou a Reitoria da UNESP em assuntos referentes à Gestão de Planejamento e Orçamento de 1983 a 1987.
- Foi Diretor Superintendente do Centro Estadual de Educação Tecnológica “Paula Souza” (CEETEPS), de 1987 a 1991.
- Atuou no Departamento de Engenharia de Produção da Escola Politécnica – USP como representante da parceria para qualificar docentes para as FATECs, de 1994 a 1997.
- Desenvolveu o projeto para criação e aprovação pela CAPES do Mestrado Profissional em Habitação do IPT – Instituto de Pesquisas Tecnológicas do Estado de São Paulo, em 1995/96.

- Organizou o projeto para criação do Mestrado stricto sensu em Engenharia de Produção da Universidade Paulista, em 1997 e de do Doutorado 2006.
- Programas de que é coordenador e professor titular. Líder do Grupo de Pesquisa da Cadeia Produtiva da Carne, Couro e Calçados sob a ótica da Cadeia de Fornecimento, de 2000 a 2010.
- Atuou em pesquisas sobre APLs, Arranjos Produtivos Locais (calçados, couro, leite, hidropônicos, cerâmicos, metal, mecânico, transportes etc.).
- Atualmente, pesquisa a contribuição dos APLs e Redes de Empresas para melhoria da competitividade das empresas.

Acesso ao Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4464305202900755>

Acesso ao Currículo Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2430-6138>