

INCLUSÃO DO AUTISTA NO TRABALHO: DAS DIFICULDADES AO CASOS DE SUCESSO DAS EMPRESAS DE TECNOLOGIA

Carina Mirowski¹; Vanessa Rissi²

1 Psicóloga, Mestranda em Psicologia. IMED. carinamirowski@hotmail.com

2 Orientadora. Doutora em Psicologia. Professora do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Psicologia. IMED. vanessa.rissi@imed.edu.br

Introdução

O Transtorno do Espectro Autista é um problema do neurodesenvolvimento caracterizado pelo déficit na comunicação, dificuldade de interação social e comportamentos restritos e repetitivos. Classifica-se em três níveis: nível 1 exige pouco apoio nas diversas áreas da vida; nível 2, exige apoio substancial e o nível 3 exige muito apoio substancial (DSM IV, 2014). Algumas comorbidades estão relacionadas ao transtorno do espectro autista, como transtorno de déficit de atenção e hiperatividade, deficiência intelectual e epilepsia. Estudos têm indicado que a pessoa com o espectro pode apresentar ao menos um transtorno associado (Cezar et al., 2020). A prevalência do TEA nos Estados Unidos é de 1 em cada 59 crianças (Tomczak, Szulc & Szczerska, 2021). Estima-se que no Sul do Brasil (Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná) a prevalência seja de 3,85 casos a cada 10.000 (Beck, 2017).

O neurodesenvolvimento comprometido da pessoa com TEA implica em grandes desafios quanto à sua inclusão na sociedade, escola e contexto de trabalho. Há legislações específicas que garantem o acesso da pessoa com TEA ao mercado de trabalho. Dentre elas está a lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991, que dispõe em seu artigo 93 sobre a inclusão da deficiência no mercado de trabalho: empresas com 100 ou mais funcionários devem preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (Brasil, 1991). Já a lei 12.764 de 27 de dezembro de 2012 institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com

Transtorno do Espectro Autista, tendo em vista que no artigo 3º que a pessoa com o espectro dentro de seus direitos está também o direito ao mercado do trabalho (Brasil, 2012).

Apesar das legislações assegurarem o acesso da pessoa com TEA ao mercado de trabalho, a literatura aponta a presença de fatores dificultadores, como o baixo apoio familiar, baixa escolaridade e alterações comportamentais (Ohl et al 2017). Entretanto, experiências bem-sucedidas vêm sendo registradas, a exemplo das empresas *SAP*, *Microsoft* e *Google*, pioneiras na inclusão de indivíduos no espectro do autismo ao mundo do trabalho (Annabi, Sundaresan & Zolyomi. 2017).

Nesta perspectiva, o objetivo deste resumo expandido é relatar quais são os fatores que dificultam a inserção de autistas no mercado de trabalho, mapeando experiências bem-sucedidas. Na sequência o método empregado na pesquisa será descrito, assim como os resultados e sua discussão, culminando nas considerações finais.

Método

O método utilizado foi a revisão não sistemática de literatura, do tipo narrativa, que permite apresentar o estado da arte e discuti-lo ampliadamente (Iser et al., 2020). Para tanto, utilizou-se das bases de dados Scielo, Capes, *PubMed* e *Open Science Journals*. Foram utilizados os descritores “autismo” e “mercado de trabalho”, nos idiomas inglês e português. Acessou-se os artigos disponíveis na íntegra e gratuitos. Foram selecionados aqueles que contemplavam o tema do trabalho proposto.

Resultados

Uma parte das publicações centrou-se em apresentar quais são as principais dificuldades para a inserção do autista no mercado de trabalho. Neste sentido, pode-se dividi-las em dois núcleos: as dificuldades atribuídas ao comportamento do autista e àquelas que se referem às inadequações das empresas.

A outra parte, consistiu-se de estudos de casos de empresas de tecnologia que superam as dificuldades e inserem autistas no mercado de trabalho.

Discussão

Autistas apresentam características que são inerentes ao seu quadro, tais como dificuldade de interação social, sensibilidade auditiva e dificuldades sensoriais. No entanto, evidências apontam que estes fatores são compreendidos como dificultadores diante da inserção no mercado de trabalho (Kirchner 2014). Do mesmo modo, identifica-se que pessoas com TEA apresentam menos qualificações para o mercado de trabalho, em razão de que as formações escolares e acadêmicas são impactadas por impecílios também inerentes ao quadro autista. Trabalhadores autistas podem apresentar inflexibilidade no seu comportamento, embora há indicativos de comprometimento e boa capacidade de seguir regras estabelecidas (Anderson, Butt, & Sarsony 2021).

Dentre as maiores dificuldades que as empresas possuem na inclusão do autista no mercado de trabalho estão na realização de entrevistas, características comportamentais e ambientais dentro do local de trabalho. Dificuldades de interação e sociabilidade que é característico do transtorno prejudicam o desenvolvimento do trabalho em funções específicas das empresas cujas habilidades são requisitadas (Ohl et al., 2017).

Contudo, empresas de tecnologia superam as dificuldades inerentes ao quadro do TEA, aproveitando as potencialidades. Relatam como benefícios da inclusão um maior cumprimento de regras estabelecidas, agilidade no desenvolvimento de softwares, alto nível de foco, atenção aos detalhes, capacidade de visualizar problemas gerados (Annabi et al., 2017). Inovações são estabelecidas em seus processos para garantia de sucesso na inclusão do autista. Programas computadorizados foram desenvolvidos de modo a identificar potenciais

habilidades sociais e adaptativas dos autistas para um melhor desempenho em entrevistas de emprego (Strickland, Coles & Southern, 2013)

Os benefícios que empresas de tecnologia tem a partir da contratação de pessoas no espectro autista é ressaltado em empresas como *Microsoft, SAP, Hewlett Packard Enterprise*. Como potencialidades dos trabalhadores autistas, as empresas referem a atenção e foco em programação de *software*, obtendo-se resultados muito mais rápidos e alcançáveis do que trabalhadores sem TEA (Vogus e Taylor 2018). Apesar dos resultados sobre empregabilidade com pessoas de autismo ainda serem poucos, empresas que os incluem adequadamente sugerem eficazes e duradouras progressões de carreiras (Hedley et al., 2017).

Considerações Finais

Esta revisão narrativa identificou que há dificuldades e limitações do indivíduo no espectro autista diante de sua inserção no mercado de trabalho. Entretanto, há possibilidades de superação e ressignificação por parte das organizações. Empresas de tecnologia despontam como casos de sucesso nessa missão.

As evidências apresentadas neste estudo constituem-se de dados que podem subsidiar reflexões e projetos de empresas para que superem as dificuldades e incluam autistas ao trabalho. Apesar disso, o estudo constitui-se de revisão não sistemática de literatura, sujeita a interferências subjetivas. Sugere-se empregar revisões sistemáticas de literatura para abordagem do tema e incentiva-se pesquisas empíricas.

Referências

Annabi, H., Sundaresan, K., & Zolyomi, A. (2017, January). It's not just about attention to details: Redefining the talents autistic software developers bring to software

development. In *Proceedings of the 50th Hawaii International Conference on System Sciences*

Anderson, C., Butt, C., & Sarsony, C. (2021). Young adults on the autism spectrum and early employment-related experiences: Aspirations and obstacles. *Journal of autism and developmental disorders*, 51(1), 88-105.

Beck, R. G. (2017). Estimativa do número de casos de transtorno do espectro autista no sul do Brasil. *Programa de Pós-Graduação em Ciência da Saúde*.

Brasil, L. (1991). Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*.

Brasil. (2012). Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

Cezar, I. A. M., Maia, F. A., Mangabeira, G., Oliveira, A. J. S., Bandeira, L. V. S., Saeger, V. S. D. A., ... & Silveira, M. F. (2020). Um estudo de caso-controle sobre transtorno do espectro autista e prevalência de história familiar de transtornos mentais. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 69(4), 247-254.

Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: **DSM-5**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

Hedley, D., Uljarević, M., Cameron, L., Halder, S., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2017). Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: A systematic review of the literature. *Autism*, 21(8), 929-941.

Iser, B. P. M., Sliva, I., Raymundo, V. T., Poletto, M. B., Schuelter-Trevisol, F., & Bobinski, F. (2020). Definição de caso suspeito da COVID-19: uma revisão narrativa dos sinais e sintomas mais frequentes entre os casos confirmados. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 29.

Kirchner, J. C., & Dziobek, I. (2014). 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. Retrieved from <https://tidsskrift.dk/sjcapp/article/view/15858>

Maenner MJ, Shaw KA, Baio J, et al. Prevalência de Transtorno do Espectro do Autismo entre Crianças de 8 anos- Rede de Monitoramento de Deficiências de Desenvolvimento e Autismo, 11 sites, Estados Unidos, 2016. *MMWR Surveill Summ* 2020; 69 (No. SS-4): 1-12. DOI:

<http://dx.doi.org/10.15585/mmwr.ss6904a1íconeexterno>.

Matos, H. D. N. F., & Raiol, R. W. G. (2018). Pessoas com deficiência e seu direito à inclusão no mercado de trabalho. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, 13(3), 927-947.

Ohl, A., Grice Sheff, M., Small, S., Nguyen, J., Paskor, K., & Zanjirian, A. (2017). Predictors of employment status among adults with Autism Spectrum Disorder. *Work*, 56(2), 345-355.

Strickland, D. C., Coles, C. D., & Southern, L. B. (2013). JobTIPS: A transition to employment program for individuals with autism spectrum disorders. *Journal of autism and developmental disorders*, 43(10), 2472-2483.

Tomczak, M. T., Szulc, J. M., & Szczerska, M. (2021). Inclusive Communication Model Supporting the Employment Cycle of Individuals with Autism Spectrum Disorders. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4696. doi:10.3390/ijerph18094696

Vogus, T. J., & Taylor, J. L. (2018). Flipping the script: Bringing an organizational perspective to the study of autism at work. *Autism*, 22(5), 514–516. <https://doi.org/10.1177/1362361318776103>

Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: updated methodology. *Journal of advanced nursing*, 52(5), 546-553