

## **EMPREGABILIDADE PARA PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)<sup>1</sup>**

**Leonardo Nogueira Porto Peixoto<sup>2</sup>  
Gilvan Cavalcanti Ribeiro<sup>3</sup>**

### **RESUMO**

Esse artigo é voltado ao processo de inclusão no mercado de trabalho da pessoa diagnosticada com o Transtorno do Espectro Autista (TEA), ou seja, é dirigido ao direito do autista ao trabalho. Uma vez que essa inclusão é altamente relevante na sociedade atual, pois através dela é possível desenvolver suas competências e autonomia. Atualmente o mercado laboral está extremamente competitivo e o portador do Transtorno do Espectro Autista (TEA) encontra uma grande dificuldade para ingressar nesse mercado, onde precisa de oportunidades para exercer suas potencialidades e direitos.

O estudo objetiva uma inclusão mais eficaz e eficiente, visto que as dificuldades relacionadas à empregabilidade, não se tornem obstáculos em relação ao incentivo ideal à formação e capacitação deste profissional. Também tem a finalidade de estudar a discriminação nos critérios de admissão do trabalhador portador do TEA, posto que com a lei 12.764/2012, o autismo passou a ser considerado uma deficiência para todos os efeitos legais, de acordo com seu artigo 2º, tendo uma relevância acentuada a fim de assegurar direitos inerentes aos portadores da deficiência, como também amparar e consolidar a inclusão laboral.

**Palavras-chave:** Empregabilidade. Autista. Inclusão. Deficiência.

### **1 INTRODUÇÃO**

Visto a existência de política sobre empregabilidade para pessoas com deficiência no Brasil, acha-se a lei sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, nº 8213/91, também encontra-se a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) nº 8.742/93, dispõe também o decreto nº 6949/09 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), também há o conhecido Estatuto da Pessoa com Deficiência, nº 13.146/15. Todas elas tratando de direitos e benefícios aos portadores de deficiência. Encontra-se na legislação brasileira também a lei 12.764/12, que institui a política nacional de proteção dos direitos da pessoa com TEA (Transtorno do Espectro Autista).

---

<sup>1</sup>Artigo apresentado à Universidade Potiguar – UNP, Campus Mossoró, em cumprimento às exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito.

<sup>2</sup>Graduando do 9º período do Curso de Direito da Universidade Potiguar – Campus Mossoró.

<sup>3</sup>Orientador, Especialista em Direito Ambiental, Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Advogado. Professor da Universidade Potiguar, Campus Mossoró.

Devido a essa realidade, vê-se um avanço na promoção de políticas para pessoas com deficiência no Brasil. Tocante a isso, segundo dados do último Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Brasil existem aproximadamente 45 milhões de pessoas portadoras de algum tipo de deficiência, ou seja, quase 24% da população brasileira possui alguma deficiência. (IBGE, 2014).

Com isso, o crescimento em políticas públicas é relevante, uma vez que a idealização da cidadania inclusiva respeitando os direitos e diversidades de todos. Associado a esse crescimento, percebe-se o impacto do Autismo na sociedade e no mercado laboral, com criação de políticas públicas e sociais, visando direitos fundamentais e uma maior inclusão e igualdade em oportunidades dessas pessoas que portam o Transtorno do Espectro Autista.

## **2 A POLÍTICA DE EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

O artigo 227 da Constituição Federal, diz que além da família e da sociedade, o Estado deve assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito de empregabilidade. Ainda no artigo em seu inciso II, diz que o Estado deve criar programas de atendimento especializados no treinamento para o trabalho de pessoas portadoras de deficiência, ou seja, deixá-las preparadas para o mercado de trabalho.

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

II – Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. (CONSTITUIÇÃO, 1988)

Como política de empregabilidade, podemos destacar a lei orgânica da Assistência Social, lei nº 8.742/1993, conhecida como LOAS, que tem como objetivo a integração da pessoa ao mercado de trabalho em seu segundo artigo, inciso I,

alínea c. A assistência social tem por objetivos a proteção social, que visa à garantia da vida, à redução de danos e à prevenção da incidência de riscos, especialmente a promoção da integração ao mercado de trabalho.

A LOAS dispõe também de um benefício para pessoas com deficiência, o BPC (Benefício de Prestação Continuada), que se define como uma prestação paga pela previdência social visando garantir um salário mínimo mensal para essas pessoas que não tenham meios de prover à própria subsistência ou de tê-la provida por sua família.

O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família. (LEI 8.742, 1993).

Pode ser dividido em assistência ao idoso e à pessoa com deficiência, que é o foco deste artigo. O BPC de forma assistencial destinado à Pessoa com Deficiência, tem como objetivo a participação e inclusão em igualdade de condições com a às pessoas com deficiência que estão impossibilitadas de participar e se inserir em paridade de condições com as demais pessoas da sociedade.

Em relação ao decreto nº 6.949/2009, que promulga a Convenção Internacional sobre direitos e das pessoas com deficiência, destaca-se no artigo 8, a promoção de reconhecimento das capacidades das pessoas com deficiência e da contribuição no local de trabalho e também para o próprio mercado de trabalho.

“Promover o reconhecimento das habilidades, dos méritos e das capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral” (DECRETO 6.949, 2009).

Observa-se com isso a questão da acessibilidade, tratada na mesma Convenção Internacional, no artigo 9, deixando os Estados responsáveis para garantir o acesso às pessoas portadoras de deficiência, de maneira igualitária em termos de oportunidades com as demais pessoas, reduzindo assim dificuldades relativas a acessibilidade.

Além do mais, a acessibilidade em termos de ambiente de trabalho e de empregabilidade, enseja a vedação a discriminação relacionada à deficiência no aspecto de emprego, recrutamento, admissão, ascensão na carreira e demais assuntos relativos ao trabalho. Conforme artigo 9 do decreto 6.949/09:

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
- c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
- d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
- f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio” (DECRETO 6.949, 2009).

Com o estabelecimento da Lei de Inclusão, ou o Estatuto da Pessoa com Deficiência, lei nº 13.146/2015, as pessoas com deficiência conseguiram acessar o mercado de trabalho de forma mais constante. E com o passar do tempo, essas pessoas entenderam que para se adequar ao mercado de trabalho, cada vez mais competitivo, precisariam se qualificar e se graduar para tal mercado.

No artigo 34 deste Estatuto, nos parágrafos 1, 2 e 3, temos a seguinte disposição em relação à direitos, igualdade de condições no ambiente laboral, trabalho:

A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena (LEI 13.146, 2015).

A lei 12.764/2012 instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, dando a ela vários direitos, ou seja, a pessoa autista passou a ter direito a todas as políticas de inclusão, dentre várias, podemos citar o direito à educação e direito ao trabalho.

Nos primeiros artigos da lei 12.764/12, podemos considerar os direitos e diretrizes que a lei estabelece a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e institui que a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.

São diretrizes da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista o estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho. São direitos da pessoa com transtorno do espectro autista o acesso ao mercado de trabalho.

## 2.1 LEI DE COTAS DIRECIONADA PARA O MERCADO DE TRABALHO

A Lei de cotas é uma importante ferramenta para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A lei de cotas nº 8.213 foi criada em 24 de julho de 1991 e foi regulamentada apenas nove anos depois. Como objetivo da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, regulamentou através de percentuais entre 2% e 5% nas vagas de empregos, sendo que, esse percentual varia de acordo com a quantidade de funcionários nas empresas, como por exemplo na tabela a seguir:

**Quadro 1: Percentuais de cotas voltadas para a pessoa com deficiência.**

<b>Nº de FUNCIONÁRIOS</b>	<b>COTA PREVISTA</b>
<b>Até 200</b>	<b>2%</b>
<b>De 201 a 500</b>	<b>3%</b>
<b>De 501 a 1000</b>	<b>4%</b>
<b>Acima de 1000 em diante</b>	<b>5%</b>

Fonte: Artigo 93 da lei 8.213/1991

O artigo 93 da lei 8.213/1991, que define a contratação de Pessoas Portadoras de Deficiência diz que:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I	-	até	200	
empregados.....				2%;
II	-	de	201	a
500.....				3%;
III	-	de	501	a
1.000.....				4%;
IV	-	de	1.001	em
				diante.
				5%.

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943).

Nesta realidade, a dificuldade dessas pessoas se inserirem no mercado, pela realidade sofrida em viverem uma vida social sem dignidade e acima de tudo, pela desproporcional disputa num mercado de trabalho altamente competitivo, torna-se demorado e miserável sem a devida inclusão.

Devido a esse obstáculo da inclusão no mercado de trabalho por pessoas diagnosticadas com algum tipo de deficiência, foi oportuno a criação do dispositivo

legal gerando compulsoriamente a contratação de pessoas com deficiência para as empresas, demonstrando um avanço considerável na legislação vigente brasileira, tratando-se de inclusão social e laboral.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência estabelece em seu artigo 34 que:

“A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (LEI 13.146, 2015).

No entanto, o simples e importante fato de alteração na legislação brasileira, estabelecendo direitos, acessibilidade e oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência e até mesmo acarretando uma inclusão social, sabemos que não é garantido sua eficácia, haja vista o preconceito existente por parte da sociedade.

Torna-se fundamental fomentar medidas capazes de melhorar a capacitação desse profissional prestes a superar as dificuldades e a concorrência, afim de adentrar ao mercado de trabalho, melhorando assim suas oportunidades para o trabalho e uma qualidade de vida inerente à todas as pessoas.

### **3 PERSPECTIVAS INICIAIS SOBRE O AUTISMO**

O termo autismo vem do grego autos que significa em si mesmo. Faz referência a um sujeito retraído que evita qualquer contato com o mundo exterior e que pode chegar inclusive ao mutismo (ROUDINESCO; PLON, 1994).

Segundo Organização Mundial da Saúde (1998), citado por artigo do Portal da Educação de Psicologia, “o autismo é uma síndrome presente desde o nascimento ou que começa quase sempre durante os trinta primeiros meses. Caracterizando-se por respostas anormais a estímulos auditivos ou visuais, e por problemas graves quanto à compreensão da linguagem falada. A fala custa aparecer e, quando isto acontece, nota-se ecolalia, uso inadequado dos pronomes, estrutura gramatical, uma incapacidade na utilização social, tanto da linguagem verbal quanto corpórea”.

O autismo foi de certa forma descoberto no século XIX, onde surgiram crianças com distúrbios que afetavam seu desenvolvimento.

“O termo autista foi primeiramente usado pelo médico suíço Eugen Bleuler que, do grego, significa “eu mesmo”. Antes disso, os autistas eram diagnosticados como esquizofrênicos: pessoas desapegadas de tudo, exceto de seu mundo interno. Ou seja, antes de Bleuler a palavra “autista” referia-se a um sintoma, e não a uma síndrome” (GRINKER, 2010, p.69).

“A descoberta específica, tratando o autismo de maneira mais exata cientificamente, foi dada pelo psiquiatra Leo Kanner em 1943” (MARQUES, 2000).

O autismo em 1943, caracterizado por Leo Kanner tornou-se um dos desvios comportamentais mais estudados, debatidos e disputados, que teve o mérito de identificar a diferença do comportamento esquizofrênico e do autismo. Até hoje, sua descrição clínica é utilizada da mesma forma, que foi chamado de Distúrbios Autísticos do Contato Afetivo – Síndrome Única (KLIN, 2006, p.65),

A Associação Americana de Psiquiatria associa o diagnóstico do Autismo através das características compostas pelo déficit na interação social e comunicação e por comportamentos e interesses restritos e repetitivos. Assim:

[...] os Transtornos Globais do Desenvolvimento (TGD), que incluíam o Autismo, Transtorno Desintegrativo da Infância e as Síndromes de Asperger e Rett foram absorvidos por um único diagnóstico, Transtornos do Espectro Autista. A mudança refletiu a visão científica de que aqueles transtornos são na verdade uma mesma condição com gradações em dois grupos de sintomas: déficit na comunicação e interação social; padrão de comportamentos, interesses e atividades restritos e repetitivos. Apesar da crítica de alguns clínicos que argumentam que existem diferenças significativas entre os transtornos, a APA entendeu que não há vantagens diagnósticas ou terapêuticas na divisão e observa que a dificuldade em subclassificar o transtorno poderia confundir o clínico dificultando um diagnóstico apropriado. (ARAUJO; NETO, 2014, p. 70).

De acordo com o Manual de Saúde Mental, o Transtorno de Espectro Autista (TEA) é uma condição geral para um grupo de desordens complexas do desenvolvimento do cérebro, antes, durante ou logo após o nascimento. Esses distúrbios se caracterizam pela dificuldade na comunicação social e comportamentos repetitivos.

“Embora todas as pessoas com TEA partilhem essas dificuldades, o seu estado irá afetá-las com intensidades diferentes. Assim, essas diferenças podem existir desde o nascimento e serem óbvias para todos; ou podem ser mais sutis e tornarem-se mais visíveis ao longo do desenvolvimento” (LINHARES, 2018).

O autismo se define como uma deficiência complexa do desenvolvimento, tipicamente aparecendo durante a infância e afetando a capacidade de uma pessoa em se comunicar e interagir com os outros. Para compreendermos e identificarmos as características do TEA, devemos analisar primeiramente o comportamento, pois há um desligamento da realidade exterior, devemos observar se há alterações qualitativas na comunicação e na interação social, onde engloba um repertório restrito de atividades e interesses.

A severidade do autismo pode variar bastante de indivíduo para indivíduo, podendo ser drasticamente incapacitante, mas em muitos casos é possível que se possa ter uma boa qualidade de vida. A literatura aponta que a inclusão na escola e, posteriormente no trabalho, são objetivos dificilmente alcançados (ANNE ROUX, A. J. DREXEL, EUA, 2013).

De acordo com a Sociedade de Autismo da América (ASA – Autism Society of America) o TEA apresenta algumas características específicas, como dificuldade na interação social, como contato visual, expressão facial, gestos, dificuldade em fazer amigos e dificuldade em expressar emoções. Há também prejuízo na comunicação, como dificuldade em iniciar ou manter uma conversa e uso repetitivo da linguagem.

O TEA também exterioriza alterações comportamentais, como não saber brincar, padrões repetitivos de comportamentos, ter muitas "manias" e apresentar intenso interesse por algo específico, como por exemplo um copo de liquidificador ou a hélice de um ventilador.

O Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) passou a constar na nova Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, a CID-11 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde). Ou seja, alguns termos foram modificados e serão utilizados para tratar da condição ou sintomas que constem no documento da OMS.

Em relação ao CID, disse Tedros Adhanom Ghebreyesus, diretor-geral da OMS:

“CID é um produto do qual a OMS realmente se orgulha. Ela nos permite entender muito sobre o que faz as pessoas adoecerem e morrerem e agir para evitar sofrimento e salvar vidas”.

Importante salientar que no Brasil muitos profissionais se baseiam na CID, não no DSM, da Associação Americana de Psiquiatria.

Veja na tabela abaixo como era antes e como ficou a classificação do autismo na CID-11.

**Quadro 2: Classificação do autismo na CID 10 e CID 11.**

<b>AUTISMO DA CID 10</b>		<b>AUTISMO NA CID 11</b>	
<b>F84</b>	Transtornos globais do desenvolvimento (TGD)	<b>6A02</b>	Transtorno do Espectro do Autismo (TEA)
<b>F84.0</b>	Autismo infantil	<b>6A02.0</b>	Transtorno do Espectro do Autismo sem deficiência intelectual (DI) e com comprometimento leve ou ausente da linguagem funcional
<b>F84.1</b>	Autismo atípico	<b>6A02.1</b>	Transtorno do Espectro do Autismo com deficiência intelectual (DI) e com comprometimento leve ou ausente da linguagem funcional
<b>F84.2</b>	Síndrome de Rett	<b>6A02.2</b>	Transtorno do Espectro do Autismo sem deficiência intelectual (DI) e com linguagem funcional prejudicada
<b>F84.2</b>	Outro transtorno desintegrativo da infância	<b>6A02.3</b>	Transtorno do Espectro do Autismo com deficiência intelectual (DI) e com linguagem funcional prejudicada
<b>F84.3</b>	Transtorno com hipercinesia associada a retardo mental e a movimentos estereotipados	<b>6A02.4</b>	Transtorno do Espectro do Autismo sem deficiência intelectual (DI) e com ausência de linguagem funcional

<b>F84.4</b>	Síndrome de Asperger	<b>6A02.5</b>	Transtorno do Espectro do Autismo com deficiência intelectual (DI) e com ausência de linguagem funcional
<b>F84.8</b>	Outros transtornos globais do desenvolvimento	<b>6A02.Y</b>	Outro Transtorno do Espectro do Autismo especificado
<b>F84.9</b>	Transtornos globais não especificados do desenvolvimento	<b>6A02.Z</b>	Transtorno do Espectro do Autismo, não especificado

(Atualizado em 21/09/2018 com a listagem de todos os códigos CID-10 e CID-11)

Podemos dizer que a mudança considerável na CID 10 para a CID 11, está associada às nomenclaturas para qualificar o autismo. A título de exemplo, até a CID 10, o transtorno se enquadrava dentro dos Transtornos Globais do Desenvolvimento (TGD – código F84). Agora, o autismo está dentro do Transtorno do Espectro Autista (TEA – código 6A02).

Destaca-se as alterações em relação as divisões anteriores, ou classificações anteriores do autismo, como autismo infantil, autismo atípico, síndrome de Rett, Transtorno Desintegrativo da Infância, síndrome de Asperger entre outros que deixaram de ser usados, atribuindo-se agora o autismo em graus, ou seja, são três graus de autismo: autismo leve, moderado e severo.

“No mundo, uma em cada 68 crianças é diagnosticada com autismo, segundo cálculos do Centers for Disease Control and Prevention (CDC), agência do departamento de saúde do governo norte-americano. Seguindo essa conta, o número de brasileiros com o transtorno chegaria próximo de 2,9 milhões” (MELO, 2016).

### 3.1 A POLÍTICA DE EMPREGABILIDADE DE PESSOAS PORTADORAS DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)

Os portadores de deficiência são comumente discriminados antes de mesmo de se adentrarem no mercado laboral, ou seja, assumirem um posto de

trabalho formal, com direitos e garantias. Segundo o autor Sebastião Geraldo de Oliveira:

Apesar dos notáveis progressos ocorridos, na maioria das vezes ele não tem formação adequada às suas limitações, não dispõe de condução acessível para se locomover, não conta com edifícios de fácil acesso, não desperta a simpatia nos entrevistadores; ao contrário, muitas vezes suscita rejeição. Até o papel artístico numa telenovela ou filme é representado por atores sem deficiência que se esforçam para exibir a deficiência que não possuem (OLIVEIRA, 2011, p.383).

A política de empregabilidade é um direito dos portadores de deficiência. Seja qual for a deficiência. Vê-se uma sociedade limitada em termos de conhecimentos acerca da inclusão social e laboral em não conhecer os direitos dos portadores de deficiência.

Segundo Temple Grandin, autista, PhD e professora da Universidade do Colorado – EUA (2010), é importante dizer que o autista necessita de uma transição gradual da escola para a inserção no mercado de trabalho, o ideal seria que o trabalho se inicia em pequenos períodos, enquanto ainda estivessem na sala de aula.

Para a fomentar essa transição com sucesso, é preciso expandir conhecimentos, tanto dos empregados e empresas, com objetivo de educa-los e informa-los sobre o que é o autismo, para que possam ajudar no trabalho e no crescimento profissional das pessoas portadoras do autismo, ou TEA.

Podem estar incluídos no universo das pessoas portadoras de deficiências homens ou mulheres de qualquer faixa etária, de qualquer raça ou etnia, de qualquer religião ou que tenham nascidos deficientes ou que tenham adquirido a deficiência durante a vida. Portanto, o contingente de pessoas portadoras de deficiências é heterogêneo, e representa a única minoria social à qual qualquer um poderá, em alguma ocasião pertencer. A existência de pessoas portadoras de deficiência reflete simplesmente uma consequência da fragilidade da vida humana (MAIOR, 1998, p.18).

Visto o processo de empregabilidade do Portador do Transtorno do Espectro Autista (TEA), ou do autista apresenta uma complexidade do que a informal inclusão do autista no mercado laboral, posto que o que se leva em consideração é o direito à cidadania dessas pessoas.

#### **4 PRÁTICAS VOLTADAS PARA A EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM TEA (TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA)**

Considerando a política de empregabilidade voltada para pessoas com TEA, nota-se algumas barreiras para o profissional autista, visto a falha entre a educação e o mercado de trabalho, gerando omissão de informações acerca da deficiência e meios para a transição, suprimindo as capacidades e qualidades que podem ser desenvolvidas por esse profissional, assim fomentando a prática inclusiva do autista no mercado laboral.

“O que começa a ser bem visível é o elevado desajustamento que existe entre educação e mercado de trabalho, desajustamento este que sempre existiu, embora com manifestações diversas ao longo dos anos” (AZEVEDO, 2000).

Percebe-se que uma base mais desenvolvida no aspecto de qualificação e preparação para o mercado de trabalho, que segue numa crescente em competitividade, permite uma oportunidade maior à pessoa com TEA, ensejando o princípio da isonomia, ou seja, prevalecendo a igualdade de disputa no mercado de trabalho, entre a pessoa com TEA e as demais pessoas da sociedade em concorrerem nas mesmas condições.

O contexto de forte competição internacional na economia de mercado tem levado os governos a dar uma especial atenção aos segmentos mais competitivos da atividade econômica, geralmente incorporadores de mão-de-obra mais qualificada, o que tem agravado as já clássicas tendências para o desenvolvimento de uma sociedade dualizada, em que uma parte da população vê reduzida a sua utilidade social e é, em parte, ignorada (CAPUCHA, 1999).

“O profissional com TEA pode proporcionar muitos benefícios e incentivos para a empresa ou organização privada ou pública que ele prestar seu labor. Como exemplo desses benefícios podemos destacar que eles tendem a trabalhar em atividade rotineiras e processos padronizados, são contra o descumprimento de normas estabelecidas no ambiente de trabalho, ou seja, tendem ao cumprimento de regras, podem apresentar excelente memória para detalhes, pois possuem alta capacidade de memorizar dados, preferem ambientes mais organizados, isto é, gostam de manter o ambiente limpo e organizado, trazendo ordem ao ambiente

desorganizado e podem apresentar habilidades e conhecimento aprofundado em determinadas áreas” (AUSTIN e SONNE, 2014), (SCHALL, WEHMAN e MCDONOUGH, 2012), (BURKE ET AL. 2010) e (HURLBUTT e CHALMERS, 2014).

No quadro 3, percebe-se a dimensão a ser alcançada e alguns incentivos e políticas adotadas para a empregabilidade da pessoa portadora do TEA.

“É importante as salientar técnicas eficientes para promoção da atividade profissional de pessoas com TEA, evidenciando a preparação inicial que compreende o acesso à educação efetiva, desde ensino profissionalizante, estágio e primeiro emprego” (LEOPOLDINO, 2015).

Ensejando uma qualificação de maior relevância como graduação e pós-graduação por exemplo.

**Quadro 3: Práticas e Políticas relacionadas ao Mercado de Trabalho dos Autistas.**

<b>Dimensão</b>	<b>Práticas/Políticas</b>
Preparação para a atuação profissional	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ensino profissionalizante inclusivo</li> <li>✓ Preparo vocacional individualizado</li> <li>✓ Incentivos ao estágio e ao primeiro emprego</li> <li>✓ Acompanhamento de assistentes sociais e psicólogos</li> </ul>
Incentivo à contratação	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Incentivo financeiro à estágios e à contratação em organizações privadas</li> <li>✓ Abertura de vagas de estágio e emprego em organizações públicas</li> <li>✓ Programas de formação de mentores, gestores e empregadores</li> <li>✓ Programas de conscientização de empregadores e gestores/líderes</li> <li>✓ Incentivo ao empreendedorismo, voluntariado e cooperativismo</li> </ul>
Fomento à produção científica	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Promoção da Criação de Grupos de Pesquisas</li> <li>✓ Promoção da Realização de Eventos</li> <li>✓ Estímulos à Pesquisa e à Publicação</li> <li>✓ Estímulos à Extensão Universitária</li> </ul>
Aquisição de informações precisas	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Criação de cadastro nacional de autistas</li> <li>✓ Censo socioeconômico dos autistas</li> <li>✓ Censo de inclusão dos autistas no mercado de trabalho</li> <li>✓ Ampla divulgação dos dados obtidos com incentivo à sua</li> </ul>

	pesquisa
--	----------

Fonte: Leopoldino (2015, p.864)

São eles que nos atualizam sobre as evoluções ou sobre os problemas, quando ocorrem, para que possamos solucioná-los com rapidez, em Programa de Inclusão de jovens e adultos que possuem o diagnóstico de TEA, na Associação para o Desenvolvimento dos Autistas de Campinas (MEZA FELISBERTO, 2017).

“Os portadores do TEA têm alto índice de concentração, foco e objetividade. Possuem habilidades específicas em organização, facilidade no cumprimento de regras e normas, são pontuais e responsáveis. Estes são alguns dos motivos que têm levado cada vez mais pessoas autistas a serem absorvidas pelo mercado de trabalho” (CORBETT, 2017).

Os empregos devem levar em consideração os traços da síndrome e as características pessoais. Muitos são extraordinários em algumas áreas, mas é preciso empenho para que possam trabalhar no que gostam (VADASZ, 2015).

“Uma das características do Transtorno do Espectro Autista (TEA) é a falta de sociabilidade. Mas, se o ambiente da empresa estiver preparado para recebê-lo e os colaboradores abertos para conhecer o autista sem preconceito, o resultado será positivo para ambos os lados”, (GUIRAO, 2017).

O preconceito que as pessoas com autismo sofrem hoje vem da falta de conhecimento da sociedade. Pouco nos interessam as cotas, trabalhamos para a conscientização das empresas para a responsabilidade social (MATTEO, 2015).

As pessoas portadoras do TEA têm os mesmos direitos e deveres que as outras pessoas, mas infelizmente sofrem preconceito baseado na ignorância e falta de informação por grande parte da sociedade.

“Segundo o decreto 3.956 de 2001, que dispõe da Convenção Interamericana com intuito de eliminar toda e qualquer discriminação da pessoa portadora de deficiência, todas as pessoas tem os mesmos direitos humanos e liberdade fundamentais que outras pessoas e que esses direitos, originam da dignidade e da igualdade inerentes a todo ser humano” (TAKEDA, 2016).

## **CONCLUSÃO**

As pessoas portadoras do Transtorno do Espectro Autista (TEA) são altamente capazes de somar e se destacar no mercado de trabalho. Observa-se que muitas das pessoas portadoras do autismo ao não se adaptarem às exigências da empregabilidade em si, seja pela questão do seu diagnóstico ou alguma situação sobre qualquer discriminação, não podem se abater, pois devido as iniciativas relacionadas à práticas inclusivas, essas pessoas portadoras do TEA, podem ganhar oportunidades à conquista de uma capacitação melhor, de um qualificação mais adequada de forma que os proporcionem a realização de conquistas e superações, visando uma melhor qualidade de vida, pois esse é um dos objetivos da empregabilidade dos portadores do TEA.

Diante disso, deve-se considerar que em referência à discussão acerca dos direitos de inclusão dos portadores do TEA e sobre os benefícios e garantias, estes precisam ser desenvolvidos e disseminados na sociedade, buscando modelos e parâmetros afins de um aprofundamento eficiente em estudos sobre essa realidade, capaz de estimar os direitos da pessoa com TEA, tanto na sociedade em si, quanto no mercado laboral, que necessita de novas metodologias. E que essas novas metodologias sejam apropriadas para o desenvolvimento de diversas possibilidades, visando a empregabilidade dos portadores de TEA, com uma finalidade inclusiva de acabar com as indiferenças e passividades existentes na sociedade acerca desse assunto e buscando abolir o preconceito que abrange toda a sociedade, procurando permanentemente o desenvolvimento de políticas e atitudes positivas de todos.

## **ABSTRACT**

This article focuses on the process of inclusion in the job market of the person diagnosed with Autism Spectrum Disorder (ASD), that is, it is directed at the autistic right to work. Since this inclusion is highly relevant in today's society, because through it it is possible to develop their skills and autonomy. Currently the labor market is extremely competitive and the person with Autism Spectrum Disorder (TEA) finds it very difficult to enter this market, where they need opportunities to exercise their potentialities and rights.

The study aims at a more effective and efficient inclusion, since difficulties related to employability do not become obstacles to the ideal incentive for training and

qualification of this professional. It also has the purpose of studying the discrimination in the admission criteria of the worker with TEA, since with law 12.764 / 2012, autism became a disability for all legal purposes, according to article 2, having a strong relevance in order to guarantee the rights inherent to the disabled, as well as to support and consolidate labor inclusion.

**Keyword:** Employability. Autistic. Inclusion. Deficiency.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALGUMAS Características do Autismo. 2016. Disponível em: <<https://www.iped.com.br/materias/psicologia/caracteristicas-autismo.html>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

ANTONIO, Rosa Maria Rodriguez. **Doenças Genéticas:** Entenda o que é Autismo e como identificar. 1. 2018. Disponível em: <<https://www.tuasaude.com/autismo-infantil/>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

ARAUJO, Á. C.; LOTUFO NETO, F. **A nova classificação americana para os transtornos mentais:** o DSM-5, Rev. bras. ter. comport. cogn. São Paulo, v. 16, n. 1, abr. 2014. Disponível em: <<http://www.usp.br/rbtcc/index.php/RBTCC/article/viewFile/659/406>>. Acesso em: 30 out. 2018.

**AUTISM Society:** Vivendo com o autismo. Disponível em: <<http://www.autism-society.org/living-with-autism/>>. Acesso em: 27 out. 2018.

BAPTISTA, Hanna. **Diário de Autista:** Documentos do Ministério da Saúde sobre Autismo e o tratamento. 2017. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/blogs/diario-de-autista/ministeriodasaude/>>. Acesso em: 28 out. 2018.

BAPTISTA, Cláudio Roberto; BOSA Cleonice; e colaboradores. **Autismo e educação:** reflexões e propostas de intervenção. Porto Alegre, Artmed, 2002.

BERNARDES, Socorro. **18 características para identificar o autismo.** 1. 2018. Disponível em: <<https://www.contioutra.com/18-caracteristicas-para-identificar-o-autismo/>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Brasília: Presidência da República, 1991.

BRASIL. Lei nº 10.764, de 27 de dezembro de 2012. **Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista;** e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 2012.

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

CÂMARA NOTÍCIAS. **Saúde:** Câmara aprova inclusão de dados sobre autismo em censos populacionais. 2018. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/saude/564334-camara-aprova-inclusao-de-dados-sobre-autismo-em-censos-populacionais.html>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

CARVALHO, Jenifer Longo de. **Transtorno de Desenvolvimento:** Autismo e os desafios no Mercado de Trabalho. Disponível em: <<https://www.psicologiasdobrasil.com.br/autismo-e-os-desafios-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

CONCEITO de autismo: Psicologia. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/psicologia/conceito-de-autismo/40485>>. Acesso em: 15 dez. 2018.

LASKOSKI, Tatiane de Oliveira; SILVA, Flavia Vieira; SOUSA, Claudia de Oliveira de. **Autismo e Escola:** Os desafios e a necessidade da inclusão. 2017. 135 p. Autismo e Escola (Pedagogia)- Faculdade de Alta Floresta (FAF), Mato Grosso, 2017. Disponível em: <<http://faflor.com.br/revistas/refaf/index.php/refaf/article/view/265>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

LEOPOLDINO, C. B. **Inclusão de autistas no mercado de trabalho**: uma nova questão de pesquisa para os brasileiros. *Gestão e Sociedade*, v. 9, n. 22, p. 853-868, 2015.

MAES, Jéssica. **Autismo pode ser um trunfo no local de trabalho**. 2016. Disponível em: <<https://hypescience.com/autismo-trabalho/>>. Acesso em: 30 out. 2018.

MULHER, Redação M. de. **Família, mente saudável**: Autismo: veja como identificar seus primeiros sinais. 2013. Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/familia/autismo-veja-como-identificar-seus-primeiros-sinais/>>. Acesso em: 30 out. 2018.

NORMAS ABNT – **Regras para TCC e monografias (atualizadas)**. Disponível em: <<https://www.normaseregras.com/normas-abnt/>>. Acesso em: 02 nov. 2018.

**NOVA classificação de doenças, CID-11, unifica Transtorno do Espectro do Autismo: 6A02**: Assim como no DSM, o Manual de Diagnóstico e Estatística dos Transtornos Mentais, a nova CID une os transtornos do espectro num só diagnóstico. Disponível em: <<http://tismoo.us/saude/diagnostico/nova-classificacao-de-doencas-cid-11-unifica-transtorno-do-espectro-do-autismo-6a02/>>. Acesso em: 25 out. 2018.

PIAUÍ, Ministério Público do Trabalho No. **MPT incentiva a inserção do autista no mercado de trabalho**: No dia 23 de março, evento discutirá essa questão com a participação de vários especialistas. 2018. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/599dfc33-411b-45c0-9d14-ef4d62ffad7d](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/599dfc33-411b-45c0-9d14-ef4d62ffad7d)>. Acesso em: 30 out. 2018.

ROUDINESCO, Elisabeth e PLON, Michel. **Dicionário de psicanálise**. Rio de Janeiro: J. Zahar, 1994.

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

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castello. CLT Comentada: De acordo com lei n. 13.467/2017 e medida provisória n. 808/2017. 50. ed. [S.l.]: Saraiva, 2018. 1888 p.

TRIGUEIRO, Paulo. **Autistas pernambucanos lutam por vagas no mercado de trabalho**: Dados do Ministério do Trabalho mostram que, entre as pessoas com deficiência, autistas estão no grupo que não possui nenhum empregado. Disponível em: <http://curiosamente.diariodepernambuco.com.br/project/autistas-pernambucanos-lutam-por-vagas-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 28 out. 2018.