

Inserção e adaptação da pessoa com TEA ao mercado de trabalho: problemas significativos e tecnologia assistiva

1º João Antônio Gomes

ICEV – Instituto de Ensino Superior
joao.antonio.neto@somosicev.com

4º Ives Daniel

ICEV – Instituto de Ensino Superior
ives.oliveira@somosicev.com

2º Luís Gabriel

ICEV – Instituto de Ensino Superior
luis.barros@somosicev.com

5º João Pedro Félix

ICEV – Instituto de Ensino Superior
joao.barbosa@somosicev.com

3º Ingrid Ribeiro

ICEV – Instituto de Ensino Superior
ingrid.silva@somosicev.com

Resumo — O mercado de trabalho está criando um novo espaço visando inclusão de PCDs (Pessoas com Deficiência). Todavia, é possível encontrar diversos obstáculos que dificultam a inserção e adaptação desses nesse contexto. Um dos grupos de PCDs que possuem mais dificuldade são as pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), grupo que possui características do transtorno que causam impactos e devem conviver em um ambiente adequado. As pessoas com autismo comumente têm problemas que envolvem comunicação, comportamentos restritivos, alta sensibilidade, e outras peculiaridades que impactam diretamente com o espaço laboral em que convivem, tanto quando tentam se inserir quanto quando já estão inseridos e precisam conviver confortavelmente. Nesse sentido, se fez necessário identificar esses problemas e propor uma forma de minimização dele através de um grande aliado para o crescimento da inclusão do autista, a tecnologia assistiva. Para identificar os problemas, foi necessária uma pesquisa de abordagem qualitativa como a bibliográfica para que fosse possível identificar quais eram os problemas mais encontrados por pesquisadores, separando artigos e TCCs que trabalhavam com o mesmo tema ou parecido. Quando selecionados, foram explorados os mesmos obstáculos discutindo suas possíveis causas, como elas afetam o espaço e o autista, como poder evitá-las e em alguns casos, foram mostrados exemplos reais citados dentro dos artigos selecionados. Além disso, uma proposta prática que envolve um sistema de oferta de vagas online direcionadas para autistas foi avaliada para que houvesse mudança no parâmetro de empregabilidade, nesse caso, um aumento no índice de contratação dos autistas. Portanto, foi percebido a importância da discussão do tema quando se trata de inclusão, já que é um problema grave que diminui a qualidade de vida desse grupo e contribui para diminuição não só do índice de empregabilidade, mas outros que envolvem casos mais pessoais e financeiros.

Palavras-chaves — Autista, Inclusão, Inserção, Adaptação, Mercado de trabalho, tecnologia assistiva

Abstract — *The job market is creating a new space aimed at including PWDs (People with Disabilities). However, it is possible to encounter several obstacles that hinder their insertion and adaptation in this context. One of the groups of PWDs that have the most difficulty are people with Autism Spectrum Disorder (ASD), a group that has characteristics of the disorder that cause impacts and must live in an appropriate environment. People with*

autism commonly have problems involving communication, restrictive behaviors, high sensitivity, and other peculiarities that directly impact the work space in which they live, both when they try to fit in and when they are already in and need to live comfortably. In this sense, it was necessary to identify these problems and propose a way to minimize them through a great ally for the growth of inclusion for autistic people, assistive technology. To identify the problems, a qualitative research approach such as bibliography was necessary so that it was possible to identify which problems were most encountered by researchers, separating articles and TCCs that worked on the same or similar topic. When selected, the same obstacles were explored, discussing their possible causes, how they affect the space and the autistic person, how to avoid them and in some cases, real examples cited within the selected articles were shown. Furthermore, a practical proposal involving a system for offering online vacancies aimed at autistic people was evaluated so that there would be a change in the employability parameter, in this case, an increase in the hiring rate for autistic people. Therefore, the importance of discussing the topic when it comes to inclusion was realized, as it is a serious problem that reduces the quality of life of this group and contributes to a decrease not only in the employability index, but others that involve more personal and financial cases.

Keywords — Autistic, Inclusion, Insertion, Adaptation, Job market, assistive technology

I. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho vem passando por um crescente processo de inclusão. A reserva de vagas específicas relacionadas às diversidades dos funcionários, segundo [1], vem se mostrando como forte fator de empregabilidade, visto que a adoção de cotas não contribui apenas para marketing empresarial, mas também para diversificação de opiniões.

No entanto, é difícil atender às necessidades dos candidatos, principalmente quando estas são essenciais para o bom funcionamento do trabalho. Em sua maioria, pessoas com deficiências cognitivas possuem particularidades que provocam mudanças nos comportamentos empresa-funcionário, tal como é dito por Max Weber em sua obra “Sociologia de la dominación”, citado em [2], em que o pensamento crítico atual faz pensar que o comportamento por parte do neurodivergente é sofrível. Porém, isso não significa

que essa medida de adaptação aos requisitos das pessoas com problemas cognitivos seja errada ou injusta.

Em relação às pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), há diversos obstáculos recorrentes que os impossibilitam tanto de candidatar-se a vagas de empregos quanto de se adaptarem a elas mesmo com garantia de lei [3]. Conforme o autor supracitado, o autista (como será referenciado durante o artigo) deve ter o estímulo à inserção no mercado de trabalho, assegurando sua igualdade perante os neurotípicos. Visto seus vieses que os atrapalham laboralmente, como a dificuldade de interação, comunicação e adaptação às novas rotinas [4], percebe-se outros obstáculos que trazem maiores barreiras entre o autista e o mercado de trabalho, que não envolvem suas características pessoais, mas sim a forma como ele é visto perante a sociedade [5] desde sua formação acadêmica até uma entrevista individual de emprego.

Nesse sentido, prevalece a concepção de que a adaptação comportamental não deve partir do autista, e sim dos seus conviventes, mudando a maneira como interagem com ele [6]. Desse modo, cria-se a ideia de adequação de ambos para que, no caso do mercado de trabalho, torne-se um meio agradável e amigável tanto aos autistas quanto aos neurotípicos. Nesse caso, para que haja essa crescente e contínua harmonia, é necessário usar recursos que também são capazes de crescer e se flexibilizar a diferentes situações, especialmente, na tecnologia [7].

Com base nessa ideia, o presente artigo tem como objetivo analisar os problemas voltados tanto a forma como os autistas se inserem no mercado de trabalho quanto na forma que eles se adequam e são tratados no meio laboral. Nessa análise, será percebido como o alívio contínuo do autista nesse meio pode ser garantido com a evolução constante da tecnologia, visando uma proposta única de transformar a necessidade dele em algo comum para todos os outros.

Visto a dificuldade existente, compreende-se o quão fundamental é a discussão do assunto abordado, dado que é um dever prévio e uma necessidade moral utilizar do meio tecnológico para auxiliar a vida de pessoas neurodivergentes e dos que se encontram em situações que não dependem somente de suas próprias atitudes, mas também da sociedade como um todo.

Por isso, foram estudados meios para que fosse possível identificar problemas específicos encontrados no contexto do problema: inserção e adaptação do autista no mercado de trabalho. Nesse sentido, o rumo metodológico segue com análises minuciosas de artigos científicos já produzidos para encontrar esses problemas que foram citados por outros autores, pois relacionando-os e vendo quão comuns eles são, pode-se medir sua necessidade de discussão.

II. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição neurológica que afeta funções multissensoriais, exteroceptivas e interoceptivas [8], ou seja, uma condição que gera um processamento e interpretação de informações externas e internas de forma diferente a uma pessoa neurotípica. O autismo (como é comumente chamado o

Transtorno do Espectro Autista) não possui uma causa direta. Os estudos que foram realizados apontam para fatores genéticos, ambientais e biológicos, principalmente na fase de gestação, como exposição a toxinas ou idade da genitora [9].

Conforme a OMS (Organização Mundial de Saúde), através de um sistema de codificação conhecido como CID (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde), em sua mais recente versão (10 e 11), o Transtorno do Espectro Autista possui algumas variantes [10], (as mostradas a seguir são apenas da versão 11):

6A02 – Transtorno do Espectro do Autismo (TEA)

6A02.0 – Transtorno do Espectro do Autismo sem deficiência intelectual (DI) e com comprometimento leve ou ausente da linguagem funcional;

6A02.1 – Transtorno do Espectro do Autismo com deficiência intelectual (DI) e com comprometimento leve ou ausente da linguagem funcional;

6A02.2 – Transtorno do Espectro do Autismo sem deficiência intelectual (DI) e com linguagem funcional prejudicada;

6A02.3 – Transtorno do Espectro do Autismo com deficiência intelectual (DI) e com linguagem funcional prejudicada;

6A02.4 – Transtorno do Espectro do Autismo sem deficiência intelectual (DI) e com ausência de linguagem funcional;

6A02.5 – Transtorno do Espectro do Autismo com deficiência intelectual (DI) e com ausência de linguagem funcional;

6A02.Y – Outro Transtorno do Espectro do Autismo especificado;

6A02.Z – Transtorno do Espectro do Autismo, não especificado.

Dentre essas classificações, é evidente as peculiaridades: deficiência intelectual e linguagem funcional, dois fatores que tendem a ser principalmente afetados com a presença do autismo e que são base para todas as dificuldades que ele pode vir a causar [10].

Grande parte das pessoas com TEA possuem capacidade de viverem sozinhas, diferente do que muitos pensam, mas algumas possuem graves dependências de cuidados para conseguirem viver bem e com menores riscos [11]. Como medida para assegurar a integridade física e moral das pessoas com TEA e uma forma de combater o preconceito e estigma relacionado aos mesmos, foi criada a lei 12.764/2012 (que aborda os direitos da pessoa autista) [3]. Entretanto, mantém-se uma inadequação referente a disposição de serviços e apoio à essas pessoas, intensificando ainda mais o preconceito e violência contra os neurodivergentes [11].

Nesse contexto, é fundamental compreender que o autismo não se limita apenas à infância, período no qual possui uma ampla discussão perante o transtorno. Quando se volta para o autismo na fase adulta, a atenção se dirige à dificuldade de socialização, consequentemente, as relações interpessoais se tornam mais desafiadoras ou até mesmo inexistentes. Esses adultos encontram dificuldades de manter

vínculos de amizade e relacionamentos amorosos, ingressar-se no mercado de trabalho e outros tipos de relações sociais [12].

Comumente, adultos com TEA por já terem mais vivência e necessidade de se relacionar com outras pessoas possuem mais controle emocional e o controle de suas ações repetitivas [13]. Mas mesmo com esse fato, o estigma ainda acontece e impede esses adultos de conseguirem usufruir dos seus direitos.

E no que tange aos seus direitos, está o da oportunidade de uma vaga no mercado de trabalho, que é um dos exemplos que demonstra o estigma dos empregadores para com o candidato autista, que ao serem avaliados, tem grande chance de perder a vaga por serem classificados de forma errônea sendo considerados incapacitados [14] ou em outro caso, o de ter acesso a vaga e ser explorado por causa do seu hiperfoco [15]. Esses problemas são alguns dos inúmeros exemplos que essa minoria sofre dentro desse mercado, por isso, torna-se tão importante discutir essa pauta.

III. METODOLOGIA

A pesquisa tem natureza aplicada, com uma abordagem qualitativa que objetiva explorar, identificar, discorrer e debater sobre o tema provido com finalidade em reter um maior número de informações sobre o assunto. O procedimento de busca usado foi a pesquisa bibliográfica, na qual foram estudados exclusivamente artigos e TCCs para compor o documento atual.

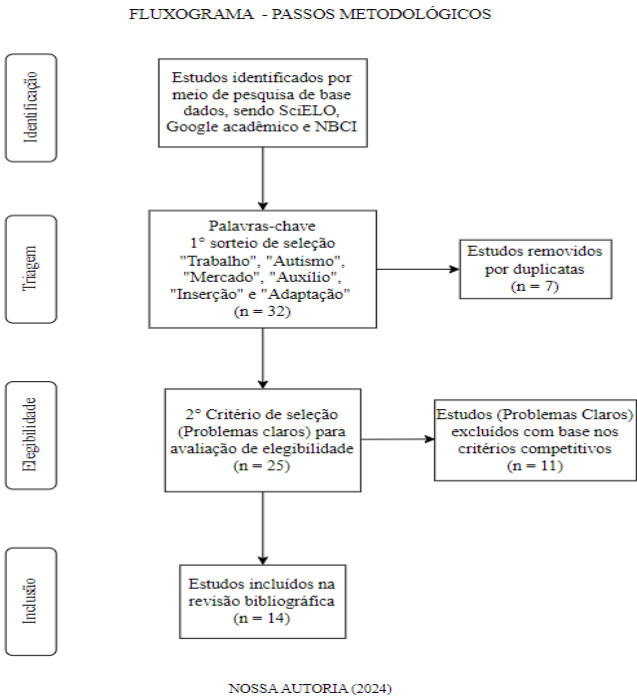
A princípio, foram utilizados dois critérios diferentes, mas interligados para a filtragem dos artigos selecionados. O primeiro critério baseou-se nas palavras-chave “autismo”, “mercado”, “trabalho”, “auxílio”, “inserção” e “adaptação”, do qual foram selecionados os artigos iniciais que tinham alguma interligação com a proposta do artigo atual.

Após um período de pesquisa baseado no critério anterior, foram selecionados artigos que tinham relação com o tema “Inserção e adaptação do autista no mercado de trabalho”. Com a etapa da seleção, o segundo critério filtrou ainda mais a quantidade selecionada. O critério foi a identificação de problemas claros provindos da pesquisa em si, que estivessem relacionados com a inserção ou adaptação.

Depois desses dois critérios, foram identificados os problemas claros relacionados a inserção e adaptação do autista no mercado de trabalho, idealizado pelo segundo critério, mas dessa vez com o objetivo principal em cruzar dados encontrados entre os artigos selecionados, verificando dados comuns e incomuns, com finalidade em saber quais problemas são mais óbvios nesse contexto e quais acontecem, mas não são tão debatidos.

Seguindo os caminhos metodológicos abordados, foi proposto um projeto prático chamado Includio que possui como objetivo amenizar os problemas identificados pela metodologia aplicada. Esse projeto traz um suporte de vagas ao público autista e, consequentemente, visa aumentar o índice de empregabilidade desse público e garantir sua inclusão profissional.

Abaixo, o FLUXOGRAMA I mostrará os passos tomadas nesse rumo metodológico abordado com alguns detalhes mais específicos inseridos.



IV. RESULTADOS

A partir da metodologia utilizada, é possível ver abaixo os artigos que compõe o resultado a da pesquisa.

TABELA I – ARTIGOS SELECIONADOS

TÍTULO	AUTOR	ANO
UTILIZAÇÃO DA REALIDADE VIRTUAL COMO FERRAMENTA PARA INCLUSÃO DE INDIVÍDUOS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA	GIULIA T. MONTEIRO E DIANA F. ADAMATTI	2019
DESAFIOS E NECESSIDADES DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO	MARIA EDUARDA CAVALCANTI DE MELO BORBAS, MARIA CLARA RODRIGUES DE MELO, MARIA EDUARDA DO NASCIMENTP PAIVA BENTO, MARIANA RAMALHO BRAGA SABINO, ET LA	2023
TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA(TEA) E A EMPREGABILIDADE: ENTRE A FORMAÇÃO E A INCLUSÃO	ADRIANA SILVINO DE ARAUJO E JACKSON LUIS GALDINO DOURADO	2022
INCLUSÃO PRODUTIVA DE PESSOAS COM AUTISMO: O CASO DA AUTICON	CLAUDIO BEZERRA LEOPOLDINO, JOSÉ CARLOS LÁZARO DA SILVA FILHO E KATRIN MARIA NISSEL	2020
ACESSO DE PESSOAS COM AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO	PAULO ROBERTO MIRANDA VERAS E RAIMUNDO MÁRCIO MOTA DE CASTRO	2021
A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO DE ADULTOS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO DO AUTISMO: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	MARIANA VALENTE TEIXEIRA DA SILVA TALARICO, AMANDA CRISTINA DOS SANTOS PEREIRA E ANTONIO CELSO DE NORONHA GOYOS	2019
AUTISMO E MERCADO DE TRABALHO: A PERCEPÇÃO DO AUTISTA SOBRE SUAS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS	HOZANA TEIXEIRA BIDART E CYNTHIA ADRIELLE DA SILVA SANTOS	2021
INCLUSÃO DE AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO: UMA NOVA QUESTÃO DE PESQUISA	CLAUDIO BEZERRA LEOPOLDINO	2015
O PROCESSO DE INCLUSÃO DE AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO	CLAUDIO BEZERRA LEOPOLDINO E PEDRO FELIPE DA COSTA COELHO	2017
AUTISTIC EMPLOYEES' TECHNOLOGY-BASED WORKPLACE ACCOMMODATION PREFERENCES SURVEY-PRELIMINARY FINDINGS	MICHAŁ T. TOMAZAK AND PAWEŁ ZIEMIANSKI	2023
AUTISTAS NO MERCADO DE TRABALHO: ANÁLISE SOBRE AS AÇÕES E PRÁTICAS INCLUSIVAS	LEON RAMIRES DA CONCEIÇÃO, NÚBIA REGINA DE FREITAS ESCALANTE, FRANCIELLE MOLON DA SILVA	2021
INCLUSÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO: BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO	VERONICA LANA SCHMIDT	2015
DESENVOLVIMENTO DE PROTÓTIPO DE UM SISTEMA WEB PARA INCLUSÃO DE INDIVÍDUOS ADULTOS COM AUTISMO NO MERCADO DE TRABALHO	MARQUES, WANDERSON R.	2021
CONTRATAÇÃO E RETENÇÃO DE PROFISSIONAIS COM TEA: FATORES CONTRIBUTIVOS E RESTRITIVOS DE SUA INCORPORAÇÃO ÀS AÇÕES ESTRATÉGICAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIV	BRAVIM, RAFAEL TEIXEIRA	2017

Ademais, com base na tabela Artigos Selecionados acima, uma análise minuciosa foi realizada para que se fosse identificados e elencados as dificuldades vivenciadas pelas pessoas com autismo. Nesse processo, os vieses selecionados se caracterizam como obstáculos claros do autista para com sua inserção e adaptação no mercado de trabalho, fato que conforme trabalhado por Roux, os tornam menos propícios ao mercado em comparação a outros PCDs [5].

A ordem como eles serão listados a seguir foi filtrada de acordo com o quão comuns eles foram a partir da análise dos artigos, nesse caso, quanto mais eles foram identificados, mais altas são suas posições:

- 1.Falta de conhecimento ou de interesse dos funcionários ou empregador
- 2.Preconceito
- 3.Comunicação e socialização
- 4.Falta de adaptação espacial
- 5.Controle emocional
- 6.Menores benefícios
- 7.Falta de conhecimento ou suporte legislativo
- 8.Má formação acadêmica
- 9.Rotinas novas ou inflexíveis
- 10.Dependência externa
- 11.Trabalhos puramente operacionais
- 12.Comportamentos repetitivos e atípicos
- 13.Baixa produtividade
- 14.Abuso do hiperfoco

Todos os problemas acima foram identificados nos artigos selecionados e analisados para que fosse possível propor um plano tecnológico que aliviasse esses obstáculos.

TABELA II – CLASSIFICAÇÃO DOS PROBLEMAS

INSERÇÃO	ADAPTAÇÃO	MISTO
Falta de conhecimento ou suporte legislativo	Comunicação e socialização	Preconceito
Má formação acadêmica	Falta de adaptação espacial	Falta de conhecimento ou de interesse dos funcionários ou empregador
Trabalhos puramente operacionais	Controle emocional	Menores benefícios
	Rotinas novas ou inflexíveis	
	Dependência externa	
	Comportamentos repetitivos e atípicos	
	Baixa produtividade	
	Abuso do hiperfoco	

AUTORIA NOSSA (2024)

Na TABELA II acima, os mesmos problemas da lista foram separados em classificações baseadas na ideia do documento atual e em como elas foram em sua maioria trabalhadas em outros artigos. Essas classificações são baseadas quanto a natureza do problema, que são essas: a

inserção e adaptação da pessoa com TEA, além disso, em alguns casos, o mesmo problema foi trabalhado nos dois contextos, sendo assim classificado como um problema misto, pois envolve ambos simultaneamente.

Ao identificar essa demanda, foi desenvolvida uma plataforma para localizar e inserir vagas de trabalho direcionadas às pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), com o intuito de auxiliá-las a ingressarem no mercado de trabalho. O nome dado a essa plataforma é Includio.

O projeto seguiu com um conjunto de ferramentas técnicas para desenvolvimento profissional, entre elas, para interface foi utilizado o React com o Vite, para a API Restful foi utilizado o SpingBoot, e para o banco de armazenamento de dados foi usado o MongoDB.

Em relação à finalidade da plataforma, os usuários alvos serão divididos em dois públicos, os que querem empregar e os que querem ser empregados. Como o público-alvo dos que querem empregar nessa plataforma são as pessoas com TEA, o intuito é promover a inserção de maneira natural para que a adaptação já ocorra implicitamente.

V. DISCUSSÕES

Iniciaremos a discussão com base nos problemas encontrados na TABELA II – Classificação dos problemas em Resultados (ver tabela), levando em consideração que a proposta de inserir a pessoa com TEA no mercado de trabalho vem sendo mais trabalhada nos últimos anos pois, como já dito anteriormente, grande parte dos artigos que foram estudados para essa pesquisa foram publicados entre 2015 até os dias atuais..

A partir disso, deve-se levar em conta que o descaso público geral tem muita responsabilidade sobre a questão da inserção considerando a necessidade financeira que típicos e atípicos possuem [23][28], recaindo no problema de número 7 (falta de conhecimento ou suporte legislativo) sendo trabalhado (ver a TABELA II em “Resultados”) e o caso legislativo tomando parte da responsabilidade, mostrando que este problema não é inerente à lei, mas na forma como é abordado pela sociedade [23].

De fato, existem casos de empresas que já foram multadas [6] pela falta do cumprimento de cotas pela própria lei 7.853 [29], mas o problema em discussão trata, por conceito, da falta de suporte e conhecimento sobre o assunto, uma negligência que tem várias nuances, entre elas a não difusão do ideal inclusivo na sociedade; essa falta de conhecimento acerca do autismo e dos suportes necessários a pessoa portadora dele, fazem que com que a lei não seja cumprida e nenhuma mudança efetiva sobre o problema em questão seja realizada.

Dando sequência à análise, a carência no suporte legislativo existe e se enquadra como causador real pelo fator de informar a população, já que a proposta de políticas inclusivas em si tem grande potencial pela menor quantidade de gastos quando comparado com alguns tipos de suportes vocacionais [30], isso claro, se formos comparar a nível nacional, nesse caso, países em desenvolvimento com os

desenvolvidos, uma vez que essas políticas influenciam e são influenciadas significativamente pela economia local.

Com isso, o problema número 7, discutido anteriormente, segue se divergindo para outras áreas e, nesse caso, percebe-se que vem desde a formação escolar que peca quanto à abordagem para com a pessoa com TEA, sem trabalhar autonomia e interação [25]. No entanto, políticas de inclusão educativas voltadas a esse público existem e são trabalhadas, como, por exemplo, a SPECIALISTERNE, muito focada no ideal “formação tecnológica” [15] com apoio direto para pessoas atípicas, mas apesar disso, o problema é anterior a isso e vem desde a formação fundamental que deve ser garantida para todos de forma equivalente, na escola.

Nesse aspecto, é percebido a coincidência da ideia com o problema número 8 (má formação acadêmica) na lista em Resultados (ver lista). A dificuldade encontrada pelo autista na vida escolar se reflete diretamente na sua vida profissional [25], considerando que, a base pessoal, a construção das suas habilidades técnicas e sociais, a capacidade de lidar com problemas e outros atributos, estão diretamente relacionados a como ele se comportará futuramente no mercado de trabalho e a como ele vai se ingressar nele.

Conforme trabalhado por Paulo e Raimundo [20], a legislação garante permanentemente um acompanhamento para o autista durante a Educação Básica, todavia, por causa do direcionamento dos suportes metodológicos, existem uma assistência mais significativa quando se tratam de indivíduos surdos, cegos ou pessoas com deficiências sensoriais.

Mesmo que haja diversas possibilidades de inclusão por cotas, a inserção, antes mesmo da questão das cotas, analisa a capacitação profissional, como em qualquer situação de contratação. Daí remete-se à questão da autonomia do indivíduo autista [5], que é uma característica considerada importante para os empregadores, advinda da sua inclusão escolar, reforçando a importância do diagnóstico precoce, de um bom acompanhamento multidisciplinar e de uma boa formação acadêmica.

Ainda dentro da classificação de inserção, outro problema claro e o último encontrado que se relaciona diretamente com a inserção do autista no mercado de trabalho é o problema número 11 (trabalhos puramente operacionais) na lista em Resultados (ver lista). De acordo com Tette et al., mencionado pelos autores Adriana e Jakson [18], a limitação para assumir cargos que são de fato puramente repetitivos (operacionais), mostra, tão somente, o cumprimento obrigatório das cotas, o que torna a empregabilidade do autista uma atividade forçada e estritamente legislativa, mesmo havendo comprovação de que pessoas com TEA possuem mais facilidade e apreço por tarefas repetitivas [20] [23], em função do hiperfoco [22] que apresentam para determinados assuntos.

De acordo com o autor Rafael [6], em sua citação sobre o artigo “The Costs and Benefits of Employing an Adult with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review.”, as tarefas muito repetitivas ou que exigem isolamento são voltadas preferencialmente às pessoas com TEA, todavia, o problema pode ter facetas e compreensões

diferentes e, nesse caso, a situação foi tratada como um obstáculo direto para inserção do autista no mercado de trabalho. Porém é importante salientar que também existem preferências próprias por parte dos autistas sobre esse tipo de tarefas ou vagas.

Até agora foi tratada a questão da inserção da pessoa autista no mercado de trabalho, mas ainda é necessário abordar a sua convivência no meio laboral, no qual também existem dificuldades que estão sendo trabalhadas, recentemente, para que haja melhor convívio próprio e entre os colegas. Diante disso e embasado no DSM-V [13], entre as características encontradas pelas pessoas com TEA, está a dificuldade de interação social e comunicação, sendo identificada na lista em Resultados (ver lista) como problema número 3. O problema possui uma classificação alta por ter grande relação com o menor nível de empregabilidade, pois a característica da comunicação com colegas de trabalho é um dos maiores requisitos para uma contratação [22]. Entretanto, quando o autista já está empregado, o obstáculo da comunicação é muito mais trabalhado e por isso, esse problema foi ligado diretamente a adaptação.

Dentre as formas como os problemas da interação e comunicação podem afetar o dia a dia do empregado com TEA, há diversas situações abordadas em diferentes pesquisas. Conforme trabalhado por Rafael [6], a abordagem do neurodivergente manifesta dificuldade em manter uma conversa comum e a responder a diferentes interações, o que torna a empregabilidade um obstáculo, uma vez que não existe trabalho que não se aproveita de uma comunicação clara e objetiva e da harmonia entre colegas de trabalho.

Ainda com o Rafael [6], há menções no seu trabalho de demissões prematuras ocasionadas pela falta de interação no início de um processo seletivo ou de uma contratação para tempo integral, ocasionadas pela falta de conhecimento, sensibilidade e tolerância do empregador em perceber que o tempo do candidato neurodivergente para se adaptar ao novo ambiente é diferente e maior do que aquele candidato que não possui nenhuma limitação.

No artigo de autoria do Leopoldino, Cláudio e et al. [19], há uma citação direta de Zanon, Backes e Bosa explicando que a característica da socialização no autista possui diferentes graus de intensidade. Com essa ideia, é claro que não se deve pensar no autista como alguém completamente incapaz de se comunicar [5] e nem que todos eles possuem o mesmo nível de introspecção ou que o possuem no geral [20]. Por isso, é plausível concluir que o problema da socialização também tem solução adversa, pois, em vagas que não possuem tanta interação social, o problema sequer existe.

Tem-se, então, alguns métodos de adaptação que podem ser úteis para melhor acomodação do autista no meio laboral, entre eles, o uso de aparelhos eletrônicos para comunicações precisas, SMS, e-mails, mensagens de texto rápidas e outras [24]. A solução também pode envolver meios comportamentais, treinar os funcionários para que eles desenvolvam habilidades eficazes de comunicação [6] ou utilizar de feedbacks diretos sobre o seu desempenho para que haja melhor comunicação rápida [22].

Mas em alguns casos, o ambiente físico não é propício a comunicação, o que pode ser resultado de um espaço muito mal adaptado ao autista, nesse caso, ocasionado pelo problema número 4 (falta de adaptação espacial) da lista em Resultados (ver lista). Segundo Leon e et al. [25], uma das necessidades específicas de adaptação no ambiente de trabalho é justamente a adaptação do espaço físico. Nesse sentido, cabe ao empregador garantir um espaço físico que possa adequar o ambiente de trabalho aos seus funcionários, independente de serem neurotípicos ou não.

Por isso, uma modificação na estrutura física do espaço laboral é uma estratégia muito útil para organização do pessoal e melhor aproveitamento dos neurodivergentes[6], isso porque existe ligação direta entre ajudar o autista a se adaptar, incluí-lo no quadro empresarial e fazer com que haja satisfação pessoal e vontade de se empenhar. Nesse contexto, tem-se a questão da hipersensibilidade que, conforme mencionado por Mariana e et al. [21], é uma das principais dificuldades encontradas pelo autista na sua adaptação no meio laboral

Entre as informações dos problemas relacionados com a questão do processamento sensorial das pessoas autistas, estão os sons, luzes, cheiros, objetos giratórios, texturas e indiferença à dor, calor ou frio [22] [23], além de outros exemplos que podem ser muito individuais e que também se relacionam com a forma como o autista sente o externo, aí onde entra a questão da sensibilidade do empregador em oferecer um ambiente adaptado e saudável para que o funcionário autista sinta-se confortável e possa realizar suas atividades com dedicação e prazer.

De acordo com a pesquisa da Hozana e Cynthia [22], em uma de suas entrevistas, participantes afirmaram que era comum problemas que envolviam seus sentidos no cotidiano do trabalho, especificamente, um dos participantes afirmou a hipersensibilidade com a luz e sons, outro afirmou possuir o mesmo problema também auditivo e com toques, provavelmente problemas de textura, e ainda outro participante afirmou problemas com o olfato, o que comprova que detalhes pequenos como nesses casos que normalmente poderiam não incomodar ninguém, trazem um ambiente não propício para os atípicos.

Assim, consoante a pesquisa de Mariana e et al. [21], usando uma ideia do pesquisador Leopoldino, foram listados alguns exemplos de adaptações no ambiente laboral para pessoas autistas, tais como: “adoção de estações de trabalho que facilitem o acesso aos itens de trabalho e minimizem as distrações visuais e ruídos; redução de luz e barulho, e liberdade para utilizar fones de ouvido para tornar o ambiente mais amigável; descrição (por escrito ou através de recursos visuais) clara, minuciosa e com antecedência a respeito das tarefas, deveres, responsabilidades, expectativas e normas da empresa/instituição empregadora”, entre outros. Todos esses métodos possuem o mesmo objetivo: melhorar o ambiente de trabalho e garantir a inclusão do autista nesse meio minimizando suas dificuldades e tornando um ambiente que normalmente é caracterizado como “estressante” em um ambiente agradável e de fácil colaboração.

Nesse quesito do ambiente laboral, além da questão sensorial, outro aspecto é o que está relacionado diretamente com o controle emocional, obstáculo número 5 (controle emocional na lista em Resultados (ver lista)). Este problema é repetitivo quando discutido porque ele é visto na maioria das vezes como consequência de outros problemas [22]. Alguns exemplos seriam a alta carga de trabalho, burocracia de alta demanda, hiper ou hiporeatividade aos estímulos sensoriais e entre outros que provocam ou amplificam o estresse no autista. Quando tratamos esse problema como uma causa, existem outros resultados como o prejuízo da saúde mental [23], acarretando problemas de depressão, ansiedade e ataques de ira (mais comuns).

Nesses contextos, a resposta de controle do autista quando percebe que não tem apoio externo é tentar mascarar suas características com mecanismos compensatórios [22]. De acordo com Hull et al. [32], esse comportamento é chamado de *masking*, e ele acontece como forma de construir um personagem social que se “mistura” com as pessoas típicas. A consequência desse comportamento é o próprio problema discutido, a fadiga, exaustão, queda da autoestima, gerando no final um problema emocional e fazendo esse obstáculo ser um dos mais comentados entre pesquisas e entrevistas [27].

Assim, a melhoria na situação emocional no trabalho do autista gera ganho de produtividade, independência financeira, melhora nas relações pessoais, melhora na comunicação, sensação de propósito e a própria reabilitação cognitiva provinda de uma melhora na saúde mental [22]. Para essas situações, foram registradas falas e pesquisas que refletem melhora emocional nos funcionários autistas. Na pesquisa de Hozana e et al. [22], foram citadas falas de melhora na dissociação da questão emocional no trabalho que possui suporte dos superiores. Outro exemplo é na pesquisa principal da Giulia e Diana [16], que trabalha com VR (realidade virtual) para melhorar a situação do autista no mercado de trabalho, onde é representado um treinamento de cognição social que mostra um dos resultados como sendo a melhora no reconhecimento de emoções.

Como citado anteriormente, o estresse vem como consequência de ações não esperadas pelos autistas, nesse caso, o que foge do padrão ou que é novo para ele, por isso, mudanças bruscas em atividades rotineiras podem causar desconforto por tirá-los de um padrão que ele já tenha se acostumado [6]. Esse problema de mudanças de rotina está diretamente relacionado com o problema número 9 (rotinas novas ou inflexíveis) na tabela em Resultados (ver tabela), já que quando há esse tipo de alteração, além de ser algo novo para o autista lidar, dependendo do resultado da modificação, pode ser que ela se torne inviável para o neurodivergente por ser muito diferente e rígida.

A adaptação nesse caso, entra como forma de mudar o padrão da empresa ao lidar com o trabalho, de uma forma que o autista possa se sentir mais “à vontade” para trabalhar e render mais no cargo que lhe foi dado. De acordo com Leopoldino e et al. [5], esse tipo de adaptação citada para rotinas mais flexíveis, gera mais produtividade e satisfação para o trabalhador autista, portanto a forma como ele trabalha e o modelo adotado pela empresa, pode ou não ser vantajoso

para o autista caso seja ou não um padrão que ele possa se adaptar facilmente.

Conforme a pesquisa da Hozana e et al. [22], a ideia de adaptação de rotina se refere principalmente a alguns campos operacionais: divisão de cargos, tempo de serviço, ferramentas de trabalho e dificuldades do trabalho. Nesse sentido, a adoção de qualquer tipo de rigidez para qualquer um desses pólos, pode mudar o trabalho de forma que o autista possa não conseguir ter produtividade individual, por exemplo, uma mudança de tempo de serviço pode afetar sua pontualidade e horários de pausa, uma alteração no seu cargo pode afetar suas atividades cotidianas, uma modificação nas ferramentas de trabalho para algo que ele não costuma usar pode atrapalhar seu processo laboral, e uma mudança nos desafios pode gerar desvio no objetivo de trabalho e afetar o foco do autista.

Outro tipo de problema que se torna necessária a adaptação direta e individual é o fator de dependência externa para o autista a fim de cumprir suas necessidades, obstáculo número 10 da lista em resultados (ver lista). O que se entende como dependência tem a ver com a necessidade de auxílio para cumprimento de requisitos ou para que seja possível realizar alguma tarefa dentro do trabalho, normalmente com mentores que os acompanham durante seu tempo de serviço [5].

Na discussão da ideia de programas de mentoria para auxiliares dos autistas, grande maioria das pesquisas fala que essa estratégia serve como incentivo a contratação do autista e não a sua adaptação direta [21] [25]. Porém, a ideia aqui é abordar como essa forma de ajuda pode tornar o autista de fato “dependente”, já que quando se possui uma necessidade externa que envolve contratação ou treinamento de pessoas a fim de ajudar uma minoria, há a tendência de que seja feito com má vontade ou que haja desrespeito tal que, no ponto de vista financeiro, terá gastos desnecessários por uma mentoria que servirá para um único contexto. De acordo com o pesquisador Leopoldino [23], o suporte dado por uma mentoria é uma proposta muito discutida na literatura, mas a forma com ela é explicada, traz à tona uma situação que envolve o mentor como alguém que mostrará o caminho a ser tomado e que ajudará o autista a desenvolver seus talentos, não sendo alguém que fará o trabalho por ele ou que o substituirá.

Outra característica do autista que influencia suas atividades laborais são os padrões restritivos de comportamento [17]. Esse aspecto se caracteriza como algo que torna o autista muito repetitivo e faz com que ele não se encaixe na maioria das vagas ofertadas, que possuem a necessidade de alguém mais flexível. Esse problema se relaciona com o obstáculo número 12 (comportamentos repetitivos e atípicos) na lista em Resultados (ver lista), o que o torna um problema frequente e uma barreira para a plena integração desses indivíduos no ambiente laboral.

Nesse sentido, conceitos já citados anteriormente como a inflexibilidade comportamental e a extrema dificuldade em lidar com mudanças, representam também desafios significativos nesse contexto. Mesmo que esses comportamentos restritivos como traço individual ou grupal

dos autistas seja limitativo, ele não é insuperável [5], pois grande parte das características já apresentadas trabalha com a mesma proposta, sendo essencial que as empresas adotem uma abordagem flexível e personalizada, oferecendo suporte contínuo e adaptando as expectativas às necessidades individuais dos trabalhadores com TEA, assim como em outras discussões de problemas de adaptação.

Uma das desvantagens de se contratar PCDs, de acordo com a pesquisa da Mariana e et al. [21], é a provável baixa produtividade gerada pelo seu trabalho. Entretanto esse é um achismo comum sobre o trabalho de PCDs e que, nesse contexto, autistas possuem mais dificuldade de trabalhar, são mais lentos e incapazes [18], o que é de fato apenas um mito, considerando os exemplos reais dados anteriormente e as características vantajosas dos atípicos como: boa memória, alta capacidade de concentração, honestidade, competência, eficiência, adesão às regras, atenção aos detalhes e outras habilidades [22]. Na verdade, o mais provável causador de uma baixa produtividade de um funcionário com TEA é a forma como é organizado o trabalho [23]. Nesse raciocínio, tudo que afeta diretamente o autista pode ou não ser prejudicial ao seu trabalho e aos seus resultados, principalmente os problemas discutidos anteriormente.

As empresas, quando se veem obrigadas a contratar funcionários autistas para cumprimento de cotas por exemplo, temem a sua improdutividade perante os objetivos que elas irão impor aos neurodivergentes [18]. Na pesquisa de Hozana e et al. [22], há uma menção de outra pesquisa feita por Hurlbutt e Chalmers, que diz que a melhor forma de garantir o sucesso de uma contratação de um candidato autista, é logo pedir uma descrição das normas, expectativas e objetivos para com empresa, medindo assim as metas estabelecidas e consequentemente a produtividade dele e o quanto ele agregará futuramente.

Outro meio de aumentar a produtividade de um funcionário autista é oferecer a ele uma vaga que trabalhe com seu hiperfoco. Porém, a empresa ao ofertar esse tipo de vaga deve entender as limitações do autista, usando a habilidade de forma natural e não como um instrumento [27]. Nesse sentido, caso haja esse tipo de descaso, a imoderação do uso da habilidade autista o prejudicará e um descaso iminente provocará perda na produtividade, conduzindo ao problema número 14 (abuso do hiperfoco) da lista em Resultados (ver lista).

Nesse ponto de vista, o problema com o hiperfoco se manifesta quando não há devida limitação do seu uso, já que, diferente de um caso de incentivo, a atitude da cobrança da empresa é exploratória e fora do recomendado, que no caso é utilizá-lo de forma natural [27]. Conforme dito na pesquisa do Wanderson [27], quando perguntado numa entrevista com uma psicóloga se o hiperfoco é vantajoso para uma empresa, foi dito que dependeria do acompanhamento e treinamento profissional para o melhor uso possível.

Dentro dos obstáculos selecionados na TABELA II em Resultados (ver tabela), todos os problemas diretamente discutidos possuíam forte ligação com um dos aspectos do tema geral, a inserção ou adaptação. Todavia, alguns problemas possuem forte ligação tanto com inserção quanto

com adaptação, nesse caso, os problemas classificados como “mistos” dentro da tabela referida. No geral, a classificação dada a esses problemas é resultado do encontro de situações agravantes dentro dos dois contextos falados, por isso é necessário discuti-los pelas duas frentes.

Um problema comum que acontece muito com as pessoas com TEA não só no contexto laboral, mas também em outras situações cotidianas é o preconceito [18], problema esse relacionado com o obstáculo número 2 da lista em Resultados (ver lista). Nesse raciocínio, a forma de preconceito especificamente contra o autista no mercado de trabalho sugere uma percepção negativa sobre ele, afirmando que ele é um custo a mais para a empresa e apenas uma obrigação legal para contratação [5].

De acordo com a ideia da pesquisa da Adriana e do Jackson [18], quando se há preconceito para contratação de funcionários autistas, o traço do perfil desse candidato é geralmente “insociável” e “incapaz”, além do descrédito que causa esse tipo de recusa. Por isso, o comportamento do empregador quando é gerado essa desconfiança de que o funcionário autista não é capaz de realizar certas funções, limita o acesso dessas pessoas às vagas no mercado, diminuindo ainda mais a entrada do autista no trabalho.

Nesse contexto, a literatura ainda afirma que o preconceito tem direta relação com o problema de contratação de pessoas com TEA [19]. Ainda que o problema seja mais discutido e é bem menor atualmente, o afastamento do autista ainda existe e o pré-julgamento é provavelmente natural, pelo menos no ponto de vista laboral. Esse pensamento pode ser confirmado numa afirmação da pesquisa do Leon e et al. [25], em que é afirmado que mesmo que a construção da carreira de um autista seja realidade, as afirmações sobre a incapacidade de realização de tarefas e de formar relacionamentos promissores são existentes. Esse pensamento é chamado “capacitismo”, ato que compara o PCD a um ideal funcional de corpo e comportamento, onde nesse caso, consoante com a ideia proposta na pesquisa do Leopoldino e et al. [19], afirma o que o autista é capaz ou não de realizar com base apenas no pensamento geral, sem conhecê-lo individualmente.

Dentro da pesquisa do Wanderson [27], os participantes da entrevista feita comentaram sobre o preconceito sofrido dentro do contexto laboral, onde alguns citaram o afastamento e descrença dos colegas sobre a condição do autista, e outro participante afirmou que foi injuriada com nomes como “demente” e “esquisita” que dão a entender o preconceito pelo participante ser autista. Já dentro da pesquisa da Hozana e et al. [22], um dos participantes entrevistados comentou indiretamente sobre o preconceito, em que outras pessoas invalidavam o diagnóstico do participante por ele “não parecer autista”, fala muito comum, mas também ofensiva quando dirigida a uma pessoa com TEA.

Uma maneira de afastar esse preconceito das pessoas é fazê-las compreender as qualidades comuns que existem nas pessoas com TEA [26], como a boa memória, perseverança, honestidade, serem bastante detalhistas, bons para perceber erros e outras características. Por isso, propor

formas de disseminar essas informações é útil para que haja diminuição do preconceito. Numa menção feita na pesquisa do Leopoldino [23] acerca do trabalho do Rosqvist: “Adaptation or recognition of the autistic subject? Reimagining autistic work life: Deconstructing the notion of “real jobs” in the Swedish autistic self-advocacy movement.”, uma das melhores maneiras de disseminar esse tipo de informação é através de campanhas de esclarecimento e treinamentos para expor a desconstrução de barreiras e assim, auxiliar na melhora da inclusão dos autistas no ambiente laboral.

Pelo conceito presente no dicionário, o preconceito consiste em um prejulgamento concebido sem fundamentação, refletindo uma opinião pessoal e não o que é de fato [33]. Portanto, o preconceito se baseia na falta de informação sobre o referido em como tratá-lo da forma correta tal que, no contexto atual, para o autista, seria não conhecer suas necessidades e limitações dentro do campo laboral [25]. Nesse sentido, o problema do preconceito se estende para o obstáculo número 1 (Falta de conhecimento ou de interesse dos funcionários ou empregador) da lista em Resultados (ver lista), em que a necessidade de conhecer as características do autista é crucial para evitar esse tipo de situação por parte dos empregadores e prováveis colegas de trabalho.

Nesse sentido, a falta de conhecimento por parte dos empregadores gera uma ignorância sobre as potenciais habilidades do autista para com o trabalho [23]. Todavia, o problema também se manifesta dentro do meio laboral, pois conforme trabalhado na pesquisa da Maria e et al. [17], existe uma falta de interesse muito grande por parte da equipe para com o acolhimento desses funcionários com TEA. Assim sendo, a falta de interesse mostrada torna a convivência com o funcionário com TEA muito difícil, já que não existe qualquer tipo de tratamento geral que funcione para todos os autistas e é algo que deve ser trabalhado, requerendo esforço por parte do colega, para tratá-los da maneira correta.

Por isso, ganhar conhecimento sobre o tema tem tanta importância para os candidatos com TEA, já que esse tipo de preparação da empresa, os prepararia para que houvesse políticas de inclusão mais eficazes e amigáveis [23], acarretando num melhor ambiente que pudesse atender as necessidades dos autistas e consequentemente, minimizando problemas como os trabalhados anteriormente em todos os âmbitos. Em um contexto mais específico, pela pesquisa da Hozana e et al. [22], em uma citação sobre a pesquisa de outros autores, adquirir esse tipo de conhecimento provocaria mudanças vantajosas para os funcionários autistas envolvendo até espaço físico, nesse caso, com a diminuição de luzes, ruídos e movimentos, aumentos das pausas e possibilidade de flexibilização da rotina. Todos esses exemplos têm por objetivo melhorar o espaço individual e em grupo baseado no que é necessário para cada funcionário autista, garantindo assim um ambiente adequado e que contribui com a produtividade do trabalho.

Algumas situações que envolvem diretamente esse problema tem grande chance de acontecerem quando há o envolvimento do autista. Na pesquisa do Rafael [6], há relatos de entrevistas que citam esse contexto da informação em que, um dos participantes da entrevista afirma que a motivação da empresa para contratação das pessoas com TEA vem

exatamente do estudo sobre suas capacidades, nesse caso, adquirir conhecimento sobre as possíveis capacidades e vantagens do autista que poderiam agregar com a própria empresa. Outro participante relata que mesmo com boas propostas, ainda há o desinteresse na contratação, mesmo que haja estratégias de marketing para inserção de PCDs, como no caso referido.

Por outro lado, a proposta de marketing pode não ser de grande agrado considerando as possibilidades de vagas ofertadas, em maioria, de baixa qualidade [5]. Quando se trata do termo “baixa qualidade”, é lembrado do problema 11 (trabalhos puramente operacionais) discutido anteriormente, porém agora é tratado tanto da oferta quanto do processo de trabalho, nesse caso analisando o que a vaga agrega para com o autista. Com esse pensamento, o problema se assemelha com o obstáculo número 6 (menores benefícios) da lista em Resultados (ver lista), em que há uma gama de ofertas que não possuem a devida recompensa, caracterizado principalmente pela baixa remuneração, pouca carga horária e impossibilidade de crescimento profissional [25].

Ainda nos casos de menores benefícios, a baixa remuneração e carga horária constam na literatura como dificuldades significativas na ingressão do autista no mercado de trabalho [19]. Conforme trabalhado pelo Rafael [6], um dos fatores que mais contribui com a adequação e retenção de profissionais com TEA nas empresas, é a remuneração justa com possibilidade de crescimento na carreira seguida. Nesse sentido, trabalhar numa vaga que possua benefícios justos, contribui diretamente tanto para a contratação, quando se trata do oferecimento de vagas de qualidade, quanto para a adequação quando o autista se sente realizado com seu trabalho, já que essa satisfação vem da recompensa do seu trabalho diário e consequentemente, influenciando na sua qualidade de vida.

Apesar dessas vantagens, o oferecimento de vagas sub-remuneradas é predominante e gera perda de valor para o candidato autista. O que consta como sub-remunerada é a oferta com pagamento de valor abaixo do que se é encontrado no mercado [5], nesse caso, a atratividade da vaga é pífia, o que diminui tanto as possibilidades de empregar autistas quanto sua motivação. Outro caso seria o não suprimento das necessidades e desejos do autista, o que é refletido pela carreira profissional escolhida, que no geral, também é precária, sendo muito comum o oferecimento de vagas em que a estagnação deixa de ser uma possibilidade e se torna uma certeza [5].

Para ajudar na conscientização, é necessário trabalhar tanto com o lado do empregador quanto com o do próprio autista. Na pesquisa do Leopoldino [23], é trabalhada a ideia de que programas de treinamento podem ajudar nesse contexto, onde é abordado com o autista estratégias de integração a oportunidades competitivas, com remuneração acima da média e adaptação contínua para melhoramento do contexto de inserção desse pessoal. Já na pesquisa da Maria e et al. [17], em um trabalho com participantes com TEA que receberam oportunidades competitivas de trabalho, entre as diversas melhoras percebidas, foram vistas horas de trabalho e remunerações acima da média, com possibilidades de alta qualidade para crescimento do funcionário.

Visto os problemas e as propostas de minimização deles apresentados, surge a necessidade de aliviar a situação

para que o índice de empregabilidade do autista aumente significativamente. Por isso, foi pensado no uso da tecnologia como forma de ajudar na diminuição do problema principal visto o fato de ela ser uma grande aliada das pessoas com TEA no geral [16]. Nesse caso, a produção de uma plataforma de divulgação de vagas foi criada com o objetivo de disseminar informações sobre oportunidades que visam o público autista adulto, melhorando a situação da empregabilidade e garantindo a inclusão decretada por lei.

A plataforma discutida se chama Includio, e como um site de vagas, ela se comporta como um caminho direcionado para que as empresas possam chegar mais facilmente nos autistas e vice-versa. O motivo de escolha desse tipo de plataforma é pela flexibilidade como é tratado a divulgação e organização das vagas, já que a existência de uma aplicação direcionada ao público autista contribui para que haja melhor preparação das empresas, o que acarreta na diminuição de vários problemas de adaptação incluindo os citados anteriormente, e melhor disseminação de possibilidades, incluindo melhora profissional e pessoal, já que haverá valorização e sensação de inclusão por parte dos candidatos com TEA.

Dentro das funcionalidades da plataforma, os usuários serão capazes de se diferenciar entre as empresas que vão postar as vagas e as pessoas com TEA que estão à procura dessas oportunidades através da forma de cadastro utilizada por elas. Enquanto o usuário cadastrado como empresa poderá publicar vagas de emprego visadas as pessoas com TEA, o usuário cadastrado como pessoa será capaz de visualizar essas vagas e poder optar pela qual melhor se encaixa no seu currículo. As vagas podem ser publicadas por qualquer tipo de empresa cadastrada, envolvendo qualquer área e qualquer tipo de trabalho que se encaixe com as normas do país. Os possíveis candidatos poderão entrar em contato com a empresa através do e-mail disponibilizado para mandar seu currículo e concorrer para ser empregado pela empresa.

Com a plataforma publicada, o esperado é o melhoramento da qualidade de vagas, já que é para um público direcionado, aumentar os possíveis benefícios ofertados, centralizar e acrescentar as possibilidades do mercado para melhor organização, garantia de independência, a certeza da existência de profissionais e serviços capacitados e preparados e outras vantagens que melhoram a qualidade de vida da pessoa com TEA diretamente. A ideia de uma plataforma online de contratação de serviços já é uma grande aliada da empregabilidade [27], por isso, com um direcionamento de público, acredita-se na possibilidade de um benefício significativo para a comunidade envolvida.

VI. CONCLUSÃO

O mercado de trabalho, mesmo que possua um crescente esforço para a abertura de um espaço para a inclusão de pessoas com deficiências, ainda possui grandes obstáculos para a inserção e adaptação de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Dentre esses desafios, destacam-se as dificuldades de comunicação e socialização, adaptação às rotinas e preconceitos enfrentados por essa população, falta de interesse e informação pelos

empregadores e colegas de trabalho e entre outros que causam essa exclusão significativa e altos índices de desemprego dessa minoria.

O presente artigo identificou os principais problemas que dificultam a trajetória profissional de pessoas com TEA, dividindo-os em dois eixos: inserção e adaptação. No âmbito da inserção, os problemas encontrados normalmente possuem aspecto externo, onde o autista encontra dificuldades geradas por outras entidades à eles, nesse caso, possíveis empregadores ou organizações maiores como o próprio Estado. Já no âmbito de adaptação, os problemas tiram características vinham mais das próprias características físicas do autista, nesse caso, particularidades próprias do transtorno que mesmo possuindo muitas individualidades, ainda era encontrado na maioria das pessoas com TEA, gerando problemas relacionados a sensibilidade, comunicação, comportamento e sobre o hiperfoco, por exemplo.

Diante desses desafios, torna-se de extrema importância a necessidade de implementação de medidas que promovam a inclusão do autista no mercado de trabalho. A plataforma Includio, proposta no presente artigo, surge como uma ferramenta tecnológica que pode auxiliar diretamente na superação desses obstáculos. A plataforma busca, através do aperfeiçoamento do processo de busca por vagas e da oferta delas com suporte personalizado, conectar indivíduos com TEA a oportunidades de trabalho compatíveis com suas habilidades e necessidades. Nesse caso, a tecnologia prova-se como uma grande aliada dessa comunidade visto que, seu objetivo geral ser facilitar a vida das pessoas, ela pode ser direcionada e ter total foco na solução de vários tipos de problemas e contexto diferentes.

Para além da tecnologia, é de fundamental importância promover ações de conscientização e treinamento para empresas e profissionais, aspirando o combate contra o preconceito e a promoção da compreensão das características do TEA. Também é essencial a criação de políticas públicas que estimulem a contratação de autistas e garantam seus direitos no ambiente de trabalho para a construção de um mercado de trabalho mais justo e inclusivo.

Ao serem unidos esforços em diferentes frentes - tecnologia, educação, políticas públicas e conscientização – é possível construir um futuro em que a comunidade autista adulta tenha as mesmas oportunidades de se inserir e se desenvolver profissionalmente como qualquer outro indivíduo sendo PCD ou não. A inclusão do autista no mercado de trabalho não é apenas um direito, mas também uma oportunidade de enriquecer o ambiente profissional com a diversidade de talentos e habilidades que essa população tem a oferecer.

REFERÊNCIAS

- [1] L. Fontenele. “4 pontos que mostram que diversidade está mudando o mercado de trabalho”. 27 de mar. de 2023. Disponível em: [4 pontos que mostram que diversidade está mudando o mercado de trabalho - Resilia Educação](#).
- [2] S. S. Bezerra and M. M. F. Vieira. “Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho”. *Rev. adm. Empres.*, vol. 52, no. 2, pp. 7-8, Abr 2012, doi: 10.1590/S0034-75902012000200009
- [3] BRASIL. Lei 12.764/2012. Institui a Política Nacional de Proteção aos Direitos da Pessoa com Espectro Autista. Brasília: Presidência da República. 2012.
- [4] F. Russo. “Mercado de trabalho para os autistas”. n.d.. Disponível em: [Mercado de trabalho para os autistas \(neuroconecta.com.br\)](#).
- [5] Leopoldino, C. B., and Coelho, P.F.C. “O Processo de Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho”. *Revista, Economia & Gestão* v.17 n.48, pp. 141-156, Mar 2018, doi: [https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p141-156](#).
- [6] Rafael Teixeira Bravim, “Contratação e retenção de profissionais com tea: fatores contributivos e restritivos de sua incorporação às ações estratégicas de responsabilidade social corporativa”, M.S. thesis, FUNDAÇÃO INSTITUTO CAIXABA DE PESQUISAS EM CONTABILIDADE, ECONOMIA E FINANÇAS (FUCAPE), Vitória, Brasil, 2017. [Online]. Available: [https://fucape.br/producao-academica-1/contratacao-e-retencao-de-profissionais-com-tea-fatores-contributivos-e-restritivos-de-sua-incorporacao-as-acoes-estrategicas-de-responsabilidade-social-corporativa-2/](#).
- [7] S. Brito. “A tecnologia é grande aliada do autista”, afirma especialista”. 9 de mar. de 2022. Disponível em: [“A tecnologia é grande aliada do autista”, afirma especialista | VEJA \(abril.com.br\)](#).
- [8] Autismo: um olhar por inteiro/ Coordenação Maurício Sita. São Paulo, SP: Literare Books International, 2020.
- [9] “Cartilha: Transtorno do Espectro Autista”. Assembleia Legislativa de Pernambuco. n.d.
- [10] “DIAGNÓSTICO DO AUTISMO NO CID 11, CID 10 e DSM V”. 14 de nov. de 2019. Disponível em: [DIAGNÓSTICO DO AUTISMO NO CID 11, CID 10 e DSM V - Instituto Inclusão Brasil \(institutoinclusaobrasil.com.br\)](#).
- [11] OMS. OPAS: “Transtorno do espectro autista”. n.d . Disponível em: [Transtorno do espectro autista - OPAS/OMS | Organização Pan-Americana da Saúde \(paho.org\)](#).
- [12] Autismo no adulto / Organizadores, José Alberto Del Porto, Francisco B. Assumpção Jr. – [São Paulo]: Editora dos Editores ; Porto Alegre : Artmed, 2023.
- [13] AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais. 5ª. ed. [S.l.]: Artmed, 2014.
- [14] B. S. Costa, E. B. Nakandakare and E. Paulino. A inserção do autista no meio acadêmico e profissional de tecnologia da informação. *Revista Fatec Zona Sul*. Vol. 4, no. 4, pp. 1 – 10, Jun, 2018, doi: 10.26853
- [15] W. R. Marques. Desenvolvimento de protótipo de um sistema web para inclusão de indivíduos adultos com autismo no mercado de trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - UFRP, Recife, 2021
- [16] Monteiro, Giulia T. and Adamatti, Diana F. “Utilização da Realidade Virtual como ferramenta para inclusão de indivíduos com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho: uma revisão sistemática”. *Simpósio Brasileiro de Informática na Educação - SBIE*, pp. 1171 – 1180, Nov 2019, doi: [https://doi.org/10.5753/cbie.2019.1171](#)
- [17] Borbo, Maria Eduarda C. M. and et al. “Desafios e necessidades de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho”. *Revista, Acervo saúde* v.23 n.7, pp. 1 – 11, Jul 2023, doi: [https://doi.org/10.25248/reas.e13304.2023](#)
- [18] Araújo, Adriana S. and Dourado, Jakson Luis G. “Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a empregabilidade: entre a formação e a inclusão”. *Revista, Perspectivas em Diálogo* v.9 n.20, pp 291 – 306, Mai 2022, doi: [https://doi.org/10.55028/pdres.v9i20.15378](#)
- [19] Leopoldo, Cláudio B. and et al. “Inclusão Produtiva de Pessoas com Autismo: o caso da Auticon”. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social* v.9 n.3, pp. 15 – 33, Fev 2021, doi: [https://doi.org/10.9771/23172428rigs.v9i3.33565](#)
- [20] Veras, Paulo R. M. and Castro, Raimundo M. M. “Acesso de pessoas com autismo no mercado de trabalho”. *Revista, Brazilian Journal of Development* v.7 n.10, pp. 95945 – 95965, Out 2021, doi: [https://doi.org/10.34117/bjdv7n10-084](#)
- [21] Talarico, Mariana V. T. S. and et al. “A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica”. *Revista, Educação Especial* v.32, pp. 1 – 19, Dez 2019, doi: [https://doi.org/10.5902/1984686X39795](#)
- [22] Bidart, Hozana T. and Santos, Cynthia Adrielle S. “Autismo e mercado de trabalho: A percepção do autista sobre suas competências profissionais”. *Revista, Economia & Gestão* v.21 n.60, pp. 114 – 138, Nov 2021, doi: [https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2021v21n60p114-141](#)
- [23] Leopoldino, Cláudio B. “Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho: Uma Nova Questão de Pesquisa para os Brasileiros”. *Revista, Gestão & Sociedade* v.9 n.22, pp. 853 – 868, Abr 2016, doi: [https://doi.org/10.21171/ges.v9i22.2033](#)
- [24] Tomczak, Michal and Ziemiański, Paweł. “Autistic Employees’ Technology-Based Workplace Accommodation Preferences Survey—Preliminary Findings”. *Revista, Int. J. Environ. Res. Public Health* v.20, pp. 1- 11, Abr 2023, doi: [https://doi.org/10.3390/ijerph20105773](#)
- [25] Conceição, Leon R. and et al. “Autistas no mercado de trabalho: Análise sobre as ações e práticas inclusivas”. *Revista, Gestão Contemporânea* v.11 n.2, pp. 203 - 221, Nov 2021, doi: n.d
- [26] Schmidt, Veronica Lana. “Inclusão de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho: Breve contextualização”. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, Brasil, 2015
- [27] Marques, Wanderson R. “Desenvolvimento de protótipo de um sistema web para inclusão de indivíduos adultos com autismo no mercado de

- trabalho”, Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal Rural de Pernambuco, Recife, PE, Brasil, 2021
- [28] Bontempo, T. Sensory Processing Patterns in High-Ability Adults with Autism Spectrum Disorders in the Workplace. Dissertação (Mestrado em Ciência da Reabilitação) – Kingston, Ontario, Queen's College, 2009.
- [29] BRASIL. Decreto n. 3.298. Regulamenta a Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 21 dez. 1999.
- [30] Mavranzouli, I. et al. The cost-effectiveness of supported employment for adults with autism in the United Kingdom. *Autism*, p. 1-10, 2013.
- [31] Hendricks, D. Employment and adults with autism spectrum disorders: challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, v.32, p.125-134, 2010.
- [32] Hull, L., Petrides, K. V., Allison, C., Smith, P., Baron-Cohen, S., Lai, M. and Mandy, W. “Putting on My Best Normal”: social camouflaging in adults with autism spectrum conditions. *Journal Of Autism And Developmental Disorders*, v. 47, n. 8, p. 2519-2534, 19 maio 2017. Springer Science and Business Media LLC. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10803-017-3166-5>.
- [33] Dicio: Dicionário online de português. Preconceito. n.d. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/preconceito>