

O desafio da gestão na inclusão da neurodiversidade em pessoas com TEA

The challenge of management in the inclusion of neurodiversity in people with ASD

Recebido: 12/11/2022 | Revisado: 24/11/2022 | Aceitado: 05/12/2022 | Publicado: 09/12/2022

Anderson de Almeida Lima

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4846-2928>

Faculdade Santa Marcelina, Brasil

E-mail: andersonalmeida1994.lima@gmail.com

Denis Honorato Costa

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9365-465X>

Universidade Brasil, Brasil

Faculdade Santa Marcelina, Brasil

E-mail: d_hto@hotmail.com

Resumo

A neurodiversidade, traz a inclusão de que as condições neurológicas fora dos padrões sociais são uma diversidade naturais dos seres humanos e que não precisa de cura ou tratamentos invasivos aos indivíduos. O entendimento dessas condições deve ser compreendido e respeitado do mesmo modo como deve ser respeitado a religião, gênero e etnias. Sobretudo, a inclusão em ambientes corporativos. O objetivo do trabalho é verificar e estabelecer uma visão mais ampla dos desafios que os portadores de Transtorno do Espectro Altista (TEA) possui a adentrar para o mercado de trabalho. Este de revisão da literatura narrativa, efetivada entre setembro e novembro de 2022, realizada em consulta a artigos científicos selecionados através de busca no banco de dados para a produção do conhecimento em gestão: Google Scholar. Baseando na seleção de publicações dos últimos 5 anos, onde foram encontrados 479.794 resultados através de palavras-chave no período, filtrando e acrescentando a palavra TEA foram encontrados 24.386 resultados, associando todas as palavras-chave a pesquisa, o resultado é de 85 artigos encontrados, onde foram selecionados de forma aleatória 14 destes para a elaboração desta revisão de literatura narrativa. Consideramos que estabelecer oportunidades para a inserção dos autistas ao mercado de trabalho não é uma forma de explorá-los, mas sim, permitir que ele use todo seu potencial e repertório de competências no ambiente corporativo, deste modo, melhoraram a qualidade de vida, obterão recurso financeiros para uma vida mais próspera e confortável.

Palavras-chave: Gestão da inclusão; Neurodiversidade; Mercado de trabalho; Inclusão; Transtorno do espectro autista.

Abstract

Neurodiversity, brings the inclusion that neurological conditions outside of social standards are a natural diversity of human beings and do not need cures or invasive treatments for individuals. The understanding of these conditions should be understood and respected in the same way that religion, gender, and ethnicities should be respected. Above all, inclusion in corporate environments. The objective of this paper is to verify and establish a broader view of the challenges that people with ASD have in entering the job market. This is a narrative literature review, carried out between September and November 2022, performed by consulting scientific articles selected through a search in the database for knowledge production in management: Google Scholar. Based on the selection of publications from the last 5 years, where 479,794 results were found through keywords in the period, filtering and adding the word TEA 24,386 results were found, associating all the keywords to the search, the result is 85 articles found, where 14 of these were randomly selected for the preparation of this narrative literature review. We consider that establishing opportunities for the insertion of autistic people in the labor market is not a way to exploit them, but to allow them to use their full potential and repertoire of skills in the corporate environment, thus improving their quality of life and obtaining financial resources for a more prosperous and comfortable life.

Keywords: Inclusion management; Neurodiversity; Labor market; Inclusion; Autistic spectrum disorder.

1. Introdução

No decorrer de nossa história, muitos grupos sociais, foram recusados em determinadas atividades sociais e institucionais por não se adequarem aos moldes da sociedade, sendo conhecido como fora da “normalidade”. Por causa conta dessas condições, muitos países concederam uma legislação pátria para impor limites nas participações desses indivíduos em

escolas, trabalhos e tratamentos necessário para o desenvolvimento de suas habilidades cognitivas. Esses indivíduos eram acometidos por deficiências, transtornos funcionais e autistas. (De Alencar et al., 2021)

A neurodiversidade ganhou notoriedade com a socióloga *Judy Singer*, no término do século XX, traz a inclusão de que as condições neurológicas fora dos padrões sociais são uma diversidade naturais dos seres humanos e que não precisa de cura ou tratamentos invasivos aos indivíduos. (De Alencar et al., 2021) Sendo assim, o entendimento dessas condições deve ser compreendido e respeitado como se fossem uma questão de religião, gênero e etnias. (De Holanda et al., 2019)

Segundo Basto, 2021 e de acordo com Coleman e Adam, 2018 o Centro de Controle de Doenças dos Estados Unidos houve um aumento de 78% em casos de autismo na década de 2000 a 2010, sendo elas, capazes de atuar no mercado de trabalho. Vale ressaltar que no Brasil o assunto e pouco discutido e merece ser explorados para diminuir as lacunas existentes sobre a gestão do autismo no mercado de trabalho.

Portanto, podemos incluir como pessoas neurodivergentes: autistas, transtornos de déficit de atenção e hiperatividade (TDAH), pessoas com altas Habilidades/superdotação (AH/SD), entre outras. No Brasil, apesar do assunto estar ganhando notoriedade na sociedade os estudos estão focados na área de saúde e da neurociência. Deste modo, acabam deixando de lado discussões de grande relevância para estabelecermos uma sociedade equitativa onde todos podem ser respeitados e valorizados pelas suas diferenças. (De Alencar et al., 2021)

O objetivo do trabalho é verificar e estabelecer uma visão mais ampla dos desafios que os portadores de TEA possui a adentrar para o mercado de trabalho.

2. Metodologia

Este estudo constitui-se de uma revisão da literatura especializada, efetivada entre setembro e novembro de 2022, no qual realizou-se uma consulta a artigos científicos selecionados através de busca no banco de dados dos periódicos da instituição com consulta em bases de dados de relevância para a produção do conhecimento em gestão: Google Scholar. Baseando na seleção de recentes publicações dos últimos 5 anos, desde 2018. As palavras-chave utilizadas na busca foram: Gestão de inclusão; Neurodiversidade; Mercado de trabalho; Inclusão; Transtorno do espectro autista.

Foi elaborada uma pesquisa no *Google Scholar*, onde foram encontrados 479.794 resultados através de palavras-chave no período de 5 anos, filtrando e acrescentando a palavra TEA foram encontrados 24.386 resultados, associando todas as palavras-chave a pesquisa, o resultado é de 85 artigos encontrados, onde foram selecionados de forma aleatória 14 destes para a elaboração desta revisão de literatura narrativa ou tradicional, quando comparada à revisão sistemática, apresenta uma temática mais aberta; dificilmente parte de uma questão específica bem definida, não exigindo um protocolo rígido para sua confecção (Cordeiro, 2007). (Tabela 1)

Tabela 1 – Metodologia.

Palavras-chave	Resultados de Artigos dos últimos 5 anos	Resultados por Palavras-chave + TEA	Associação de todas as palavras-chave: Gestão da inclusão + Neurodiversidade + Mercado de trabalho + Inclusão + transtorno do espectro autista Totalizando 85 resultados de artigos encontrados dos quais 14 Artigos selecionados para composição da revisão
Gestão da inclusão	77.300	6.550	
Neurodiversidade	494	326	
Mercado de trabalho	200.000	5.310	
Inclusão	202.000	12.200	
Total	479.794 resultados	24.386 resultados	

Fonte: Autores.

3. Resultados e Discussão

De acordo com a lei Nº 12.764, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2012, casa civil, é considerado como pessoa do espectro autista: “deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento”.

Segundo Basto, 2021, de acordo com *National Institute of Neurological Disorders and Stroke*, o autismo, ou transtorno do espectro autista (TEA), se caracteriza pela de vasta interpretação que acometem a quem possui o transtorno, sendo impactados algumas habilidades sociais, como: comunicação, relacionamentos e autorregulação de uma pessoa. Os sintomas aparecem na primeira infância e que perduram a vida toda, sem cura, sendo classificadas de graus variados. (*Autism Society.*, 2020)

Ademais, de acordo com Basto (2021), autistas de nível 1, possui habilidades de alta concentração. A corporação, por se fora do contexto clínico ela afasta a ideia de que o TEA seja uma doença e estimula o convívio e a interação social a qual eles precisam. (Pereira et al., 2022) Deste modo, a contratação do portador do TEA pode trazer muitos benefícios a corporação, pois eles são adeptos as regras, preferem rotinas, não chegam atrasado, possuem boa memória a detalhes, são extremamente organizados, pensam de forma diferente, prezam a completar tarefas e se aprofunda em conhecimentos que lhe chamam o interesse. (Silva, 2020)

Assegurados pela lei Nº 12.764, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2012, eles deverão possuir atenção integral em atendimentos públicos e privados, como saúde, educação, assistência social e integração ao mercado de trabalho, desta forma acabam desenvolvendo suas competências de socialização, independência, autoestima e autonomia. (Leopoldino, 2015) Portanto, entender e diversificar o ambiente organizacional traz uma ampla visão de como compreender e melhorar a interação humana dentro da organização. (Freitas ,2019)

No mundo organizacional, onde a competitividade é fator de muita importância para a continuidade da instituição, a inclusão de portadores de TEA, deve ser estabelecida de forma sucinta e agradável, através de treinamentos adequados para que não prejudique a eficiência e excelência da organização. Deste modo, deve-se usar o gerenciamento do conhecimento e o uso de tecnologia para auxiliar a inclusão dos indivíduos dentro da organização diminuindo gasto, tempo e agilizando as informações para assim gerar vantagens competitivas. (Pereira et al., 2022)

Contudo, o preconceito entre empregadores é um dos grandes obstáculos existentes para o ingresso do indivíduo com TEA no mercado de trabalho, a falta de pesquisas que abordam a inclusão dos indivíduos é outro fator que prejudicam o reconhecimento da capacidade profissional, e embora alguns empregadores estejam abertos a deficientes em sua empresa a falta de inclusão dos indivíduos em escola, saúde, faculdade e direitos básicos o portador do TEA acaba sendo prejudicado em sua contratação. (Leopoldino, 2015)

Segundo Pereira et al., 2022, de acordo com Organização das Nações Unidas dados recentes mostram que os gestores estão perdendo as habilidades de pessoas com espectro autista, sendo elas, habilidades aumentadas de reconhecimento de padrões, atenção aos detalhes e raciocínios lógicos, visto que, essas habilidades tem uma maior abundância em autista do que em trabalhadores neurotípicos, essa perda esta associadas a falta de treinamentos, suporte vocacional, inadequação em sua colocação de emprego e preconceito generalizado.

Por isso, o departamento de recursos humanos junto à organização deve acomodar o colaborador em um setor onde ele se sinta o mais confortável e seguro possível, logo, seus resultados e suas interações com colegas e líderes se tornaram melhores. Vale ressaltar que para que os resultados apareçam dentro de uma organização é de sua importância o treinamento de ambos os lados, desde o neurotípicos tão como os neuroatípicos. (Pereira et al., 2022; Leopoldino,2015) Sendo assim, mudada a visão de que o TEA possa ser benéfica a organização e não vista como um déficit.

As práticas de gestão, não se diferenciam das convencionais, de acordo com Basto, 2021, contratar e manter indivíduos com TEA são práticas normais que qualquer empresa possui em sua organização. Uma dedicação diferenciada dos gestores e colegas é o que irá diferenciar no sucesso do programa de contratação das pessoas com TEA.

O método de contratação não se aplica apenas na forma de ensino curricular, mas sim, voltada para o dia a dia no trabalho através de habilidades vocacionais. Mudanças na forma de entrevistas de emprego são abordadas para aumentar a segurança e o desempenho do candidato, vale ressaltar, que o processo de formação deve ser contínuo. (Leopoldino, 2020)

A inclusão do portador do TEA ao mercado de trabalho é indispensável, sendo assim, duas fases precisam de inclusões, a escola e o profissional possuem uma transição direta, visto que após o término dos estudos o autista se encontra em um mercado altamente competitivo. (Da Conceição et al., 2021) Embora existam legislações que garantem a contratação de pessoas com TEA, é nítido que isso não acontece como se espera, pois, a realidade mostra uma grande dificuldade de o autista adentrar ao mercado de trabalho. (Carvalho, 2017)

Na escola o autista encontra muita dificuldade em sua aprendizagem, a capacidade de autonomia e interação social é prejudicada, assim sua inclusão ao mercado de trabalho fica comprometida para atender as exigências das empresas. (Da Conceição, 2021) Então, cabe ao estudante e sua família encontrar atividades extraescolares para ultrapassar barreiras que ocorreram ao longo de sua jornada. (Veras et al., 2021)

É perceptível que não há programas especiais para a inclusão de autistas aos meios acadêmicos. (Veras et al., 2021) Além disso, os autistas afirmam que possuem problemas com o mercado de trabalho, sendo elas: dificuldade em arrumar um emprego, manter-se empregado e alcançar uma colocação compatível com sua formação. (Leopoldino., 2015) Contudo, alguns processos foram realizados relativamente à inclusão dos autistas no ensino médio e no superior, sendo complementado com terapias e avanços nas disponibilizações de serviços e suporte, que como consequência aumentam exponencialmente o número de TEA no mercado de trabalho. (Cardoso., 2018)

Entende-se que essas limitações são passíveis de influência externa, ou seja, não são apenas limitações intrínsecas elas variam de acordo com o ambiente em que os autistas se encontram e que se alteram em circunstância do ambiente inserido. (Sampaio et al., 2021) Sendo assim, quanto mais conturbado for o ambiente em que se encontra o TEA mais difícil será sua inclusão no mercado de trabalho. Para isso, elaborar políticas públicas é um dever do estado e assim garantir a oportunidade que eles tanto precisam.

Com pouco incentivo de políticas públicas para a inclusão dos TEA no mercado de trabalho, percebe-se que a profissionalização dos autistas no ingresso a universidade e cursos técnicos é inexistente. Sabe-se que a profissionalização é fator predominante onde compõem o elo do indivíduo ao mercado de trabalho, ou seja, quanto mais qualificado e preparado maior será as chances de adentrar ao mercado de trabalho. (Da Conceição., 2021) Sendo assim, treinar autistas para o mercado de trabalho para que possa ter sucesso e satisfação é necessário, pois não se trata de uma exploração, mas uma oportunidade de quebrar barreiras e obter qualidade de vida. (Basto, 2021)

4. Considerações Finais

Embora, muitas das vezes, ter considerado o trabalho tecnicamente muito eficiente, autistas que estão no mercado de trabalho carregam uma grande dificuldade de ascensão em sua carreira. Dificuldades de se expressarem em público, ter convívio com colegas e realizar apresentações no ambiente corporativo os autistas ainda sofrem preconceitos por parte dos empregadores ficando estagnados em trabalhos braçais. Portanto, estabelecer oportunidades para a inserção dos autistas ao mercado de trabalho não é uma forma de explorá-los, mas sim, permitir que ele use todo seu potencial e repertório de competências no ambiente corporativo, deste modo, melhoraram a qualidade de vida, obterão recursos financeiros para uma vida mais próspera e confortável.

Contudo, à contribuição desta pesquisa para a temática abordada está fora do olhar dos profissionais de saúde e educação, este trabalho tenta ampliar as discussões sobre a perspectiva da administração, abordando o percurso que o autista possui para quebrar as barreiras que existem para adentra ao mercado de trabalho. Ressalta-se que, os resultados apresentados desenvolvem insights para o aprimoramento do desenvolvimento de políticas eficácias para facilitar a inserção dos autista ao estudo, a universidade e ao mercado de trabalho.

Referências

- Autism Society. (2020). What is Autism? Site: [autism-society.org](http://www.autism-society.org). <https://www.autism-society.org/what-is>
- Basto, A. T. O. D. S. (2021). O mercado de trabalho para pessoas diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista (TEA): as práticas de gestão direcionadas a estes profissionais (Doctoral dissertation). Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas – FGV, São Paulo, SP, Brasil
- Cardoso, I. C. D. S. (2018). " De igual para igual": uma proposta de intervenção para a inclusão da pessoa com síndrome de asperger e mediação em contexto de trabalho (Doctoral dissertation, Universidade de Coimbra)
- Carvalho, J. L. (2017). Autismo e os desafios no Mercado de Trabalho. Website *Psicologias do Brasil*. <https://www.psicologiasdobrasil.com.br/autismo-e-os-desafios-no-mercado-de-trabalho/>.
- Cordeiro, A. M., Oliveira, G. M. D., Rentería, J. M., & Guimarães, C. A. (2007). Revisão sistemática: uma revisão narrativa. *Revista do Colégio Brasileiro de Cirurgiões*, 34, 428-431.
- Brasil. (2012). Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção aos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília: Casa Civil, 2012. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm;
- De Holanda Machado, A. C., Nascimento, D. G. D. & Da Silva Neto, J. A. (2019). A relação entre a neurodiversidade e o Transtorno do Espectro Autista. *RESU – Revista Educação em Saúde: V7, suplemento 2, 2019, 173-176.*
- Freitas, T. A. (2019). A gestão da diversidade em um ambiente de inovação. Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Rio Grande do Sul, RS, Brasil.
- Leopoldino, C. B. (2015). Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa para os brasileiros. *Gestão e Sociedade*, 9(22), 853-868.
- Leopoldino, C. B., da Silva Filho, J. C. L., & Nissel, K. M. (2020). Inclusão Produtiva de Pessoas com Autismo: o caso da Auticon. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, 9(3)
- Neto, A. G., de Oliveira Lyrio, A. C., de Alvarenga Dias, F. M., de Souza Amaral, S. C., & Rodrigues, D. F. (2020). Ações afirmativas para inserção das pessoas com transtorno do espectro autista (TEA) no mercado de trabalho. *Revista Transformar*, 14(1), 181-193.
- Pereira, B. A. A., Gonzaga, B. L. F., Nogueira, C. P., de Souza, V. B., & de Oliveira, M. A. (2022). A inserção e o desenvolvimento de pessoas com transtorno do espectro autista no ambiente organizacional. *Revista científica acertte*, 2(5), e2575-e2575.
- Sampaio, C. U. D. L., & Da Silva, L. S. A inclusão da pessoa autista no mercado de trabalho.
- Silva, A. P. D. (2020). Um estudo sobre as melhores práticas para a inclusão de profissionais com transtorno do espectro do autismo–TEA no ambiente corporativo.
- Veras, P. R. M., & de Castro, R. M. M. (2021). Acesso de pessoas com autismo no mercado de trabalho Access to the labor market for people with autism. *Brazilian Journal of Development*, 7(10), 95945-95965.