

INCLUSÃO DAS PESSOAS COM TRANSTORNO ESPECTRO AUTISTA NO MERCADO DE TRABALHO: UM RELATO DE MINHA EXPERIENCIA

Por: Bruno Marques de Alvarenga Coutinho 34 anos, Bacharel em Administração de empresas e tecnólogo em logística pela Faculdade Anhanguera de Jacareí, diagnosticado como TEA desde os 5 anos de idade e defensor da causa.

RESUMO

O conteúdo deste artigo, cujo assunto é a inclusão das pessoas com Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) no mercado de trabalho, identificando a objetivação da dificuldade de se incluir no mercado de trabalho, de ser direcionado e trabalhado de uma maneira adequada, e, quando aproveitados pelo seu potencial, poderão ser úteis e habilidosos para determinadas áreas ou serviços. Através dos conhecimentos e técnicas, poderão ser recrutados e depois treinados de maneira mais direcionada em suas habilidades, melhorando assim suas qualificações. Existe ainda o preconceito que gera muitos equívocos afirmando que a pessoa com espectro autista não tem o perfil para determinado cargo e muitas vezes nem capacidade de exercer o mesmo, seja qual for, pelas suas diferenças que dificultam sua inserção ou da dificuldade na interação, percepção, padrões de convivência, deficiência motora fina, apresentação pessoal diferente e peculiar, padrões repetitivos e demais outras diferenças, pois até mesmo a pessoa com que tenha um grau muito leve às vezes não se encaixa em nenhum perfil, porque a política cultural do país não nivela o autista, pois antes de ele ser autista, é uma pessoa e cada um tem suas diversidades, particularidades e diferenças peculiares às quais ninguém se interessa. Esse artigo tem o intuito de passar boas informações que esclareçam suficientemente este assunto, sendo essa uma de muitas ações para tentar suprir este prejuízo de uma maneira objetiva, passando informações importantes para esclarecimentos às agências de emprego, das empresas e gestão de pessoas, e assim como incluir o indivíduo que está classificado dentro do TEA – Transtorno do espectro autista.

INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo informar sobre o Transtorno do Espectro Autista, a partir de minha vivência pessoal, para que os recrutadores de recursos humanos possam compreender melhor como ocorre o funcionamento cognitivo e comportamental desse sujeito e com isso consigam dar a

oportunidade às pessoas com esse quadro clínico, podendo ser inseridas no mercado de trabalho. Esse conhecimento também será útil para a área de treinamento de pessoal, pois identificada a área de habilidade do sujeito recrutado o próximo passo será direcioná-lo, orientá-lo, sempre valorizando o potencial desse sujeito, sendo que umas das características dos indivíduos com TEA é a capacidade de realizar a tarefa repetidas vezes sem entrar em fadiga, são muito sinceros e confiáveis, funcionários dedicados ao trabalho.

Através de alguns problemas apresentados das pessoas com TEA, será discorrido um pouco do sentimento acarretado devido à dificuldade de serem incluídos no mercado de trabalho, como o de serem julgados de incapazes pela sua diferença e sentindo-se injustiçados.

Em meu entendimento e de muitos colegas e amigos e pela minha experiência de vida, Transtorno do Espectro Autista diferencia-se do autista clássico, pois apresenta alto funcionamento, ou seja, capaz de aprender, pois seu cognitivo está preservado, porém, apresenta sinais característicos de autismo, como de ser repetitivo, seletivo, sensibilidade auditiva, olfativa, gustativa, visual e tátil. Devido à comunicação neuronal estar desconectada em algumas áreas, provoca a dissociação, dificuldade expressão, captar a mensagem e interpretar literalmente, bem como se relacionar e aprender, prejudicando a socialização. Portanto, percebo que estas diferenças tem provocado prejuízo na ascensão profissional e social, pois não há um olhar para essas pessoas com TEA, sendo os mesmos incompreendidos e marginalizados.

Vejo que este transtorno de desenvolvimento invasivo que provoca dissociação como no autismo clássico, a dificuldade de se expressar e captar a mensagem e interpretar, pois prejudica a socialização, relacionamento e aprendizado, além da dificuldade motora fina com que demonstra uma grande diferença aos demais. Por estas diferenças que prejudica na ascensão profissional e também social, sem uma maneira de avaliar, julgar e nivelar, e na maioria das vezes são incompreendidos e marginalizados, são extremamente honestos, francos e não sabem mentir, justamente por entender tudo numa forma literal, sem ironias e sarcasmo, a não ser se repete das demais pessoas, sendo este o conteúdo deste assunto. (

O artigo traz informações sobre o TEA a fim de que possa esses candidatos serem inseridos no mercado de trabalho. Esclarecendo o quanto mais de informação possível do assunto, com alternativas de avaliar e nivelar cada um dos portadores que se candidatam ao cargo no mercado de trabalho, sendo direcionado para determinada função, e que seja útil para aquela função. Elaborar e identificar estratégia de recrutamento e inclusão social, dos TEA, no mercado de trabalho, usando toda a didática e treinamento, para que os candidatos com TEA, recebam a equidade de concorrer com demais candidatos, tendo o objetivo de sugerir alternativas e facilitar pessoas com transtorno de desenvolvimento invasivo, a dissociação, cuja deficiência não é aguda, seu desenvolvimento global é organizado de uma forma diferente, e numa dinâmica ou entrevista de um processo seletivo, é reprovado na primeira etapa, pelas dificuldades de concentração, percepção, e por um pensamento e entendimento cartesiano e lógico, além da dificuldade na coordenação motora fina, que em qualquer função que seja, desde a mais operacional até a mais intelectual, independente da função, existe a alteração que dificulta e que faz a pessoa com TEA ser diferente, e apresentando ferramentas de como trabalhar e incluir esta pessoa no mercado de trabalho, de uma forma digna fazendo também que ele se sinta digno em sua função e na sua utilidade, mesmo sendo diferente, e ele tendo noção de sua diferença, saberá que sua diferença tem uma utilidade específica na equipe e na instituição.

Na minha trajetória, observei que existe pessoa com TEA que supera dificuldades ao longo da infância e adolescência, acaba concluindo a escola primária e secundária, e às vezes se engrena nas universidades, mas sofre uma dificuldade muito grande de se incluir no mercado de trabalho, é reconhecido pelas suas limitações e não pelas suas habilidades, que envolvem a memorização, pois qualquer serviço metódico e rotineiro, independentemente do ramo, raramente tem falhas, e falha é prejudicial para qualquer empresa.

O objetivo é provar ao mercado de trabalho, recrutadores e profissionais de recursos humanos, ou gestores de outros departamentos, ou o ramo profissional que for, esportivo, artístico, intelectual, científico, educativo, ou seja, o que for, que o portador não é incapaz, que perfil é mais subjetivo de que objetivo, pois as vezes o mercado se engana ao selecionar mão de obra, e

muitas vezes desperdiçam desdenhando o indivíduo diferente que pode ser uma mão de obra surpreendente.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

A partir dos meus estudos e vivência, entendo que este transtorno é uma alteração sensorial dentro do autismo, diferenciando do clássico pelo portador ter fala compreensível.

Algumas características que eu observo nas pessoas com TEA são: dificuldade de interagir com seus pares na sociedade, dificuldades de processamento e expressão emocionais, entendimento barbaramente literal da linguagem, rigidez em rotina, pessoas quem não tem ou perdeu intimidade, repetição no comportamento. Portanto, isso pode conciliar com a cognição normal ou acima da média.

2.1.1 CRITÉRIOS DIAGNÓSTICOS (DSM-V):

- Déficits na reciprocidade sócio emocional, variando, por exemplo, de abordagem social anormal e dificuldade para estabelecer uma conversa normal a compartilhamento reduzido de interesses, emoções ou afeto, e dificuldade para iniciar ou responder a interações sociais.
- Déficits nos comportamentos comunicativos não verbais usados para interação social, variando, por exemplo, de comunicação verbal e não verbal pouco integrada a anormalidade no contato visual e linguagem corporal, ou déficits na compreensão e uso gestos a ausência total de expressões faciais e comunicação não verbal.
- Déficits para desenvolver, manter e compreender relacionamentos, variando, por exemplo, de dificuldade em ajustar o comportamento para se adequar a contextos sociais diversos a dificuldade em compartilhar brincadeiras imaginativas, ou em fazer amigos a ausência de interesse por pares.
- Padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades, conforme manifestado por pelo menos dois dos seguintes:

- Movimentos motores, uso de objetos ou fala estereotipados ou repetitivos (por exemplo, estereotípias motoras simples, alinhar brinquedos ou girar objetos, ecolalia, frases idiossincráticas).
- Insistência nas mesmas coisas, adesão inflexível a rotinas ou padrões ritualizados de comportamento verbal ou não verbal (como sofrimento extremo em relação a pequenas mudanças, dificuldades com transições, padrões rígidos de pensamento, rituais de saudação, necessidade de fazer o mesmo caminho ou ingerir os mesmos alimentos diariamente).

- Interesses fixos e altamente restritos que são anormais em intensidade ou foco (por exemplo, forte apego a ou preocupação com objetos incomuns, interesses excessivamente circunscritos ou preservativos).

- Hiper ou hiperatividade a estímulos sensoriais ou interesse incomum por aspectos sensoriais do ambiente (como indiferença aparente a dor/temperatura, reação contrária a sons ou texturas específicas, cheirar ou tocar objetos de forma excessiva, fascinação visual por luzes ou movimento).

Os sintomas devem estar presentes precocemente no período do desenvolvimento, mas podem não se tornar plenamente manifestos até que as demandas sociais excedam as capacidades limitadas ou podem ser mascarados por estratégias aprendidas mais tarde na vida. Esses sinais causam prejuízo clinicamente significativo no funcionamento social, profissional ou em outras áreas importantes da vida do indivíduo no presente, e não são melhor explicados por prejuízos da inteligência ou por atraso global do desenvolvimento.

2.1.2. NIVEL DE GRAVIDADE

Interação/comunicação social:

Nível 1: Prejuízo notado sem suporte; dificuldade em iniciar interações sociais, respostas atípicas ou não sucedidas para abertura social; interesse diminuído nas interações sociais; falência na conversação; tentativas de fazer amigos de forma estranha e mal sucedida.

Nível 2: Déficits marcados na conversação; prejuízos aparentes mesmo com suporte; iniciação limitadas nas interações sociais; resposta anormal/reduzida a aberturas sociais.

Nível 3: Prejuízos graves no funcionamento; iniciação de interações sociais muito limitadas; resposta mínima a aberturas sociais.

Comportamento restritivo / repetitivo:

Nível 1: Comportamento interfere significativamente com a função; dificuldade para trocar de atividades; independência limitada por problemas com organização e planejamento.

Nível 2: Comportamentos suficientemente frequentes, sendo óbvios para observadores casuais; comportamento interfere com função numa grande variedade de ambientes; aflição e/ou dificuldade para mudar o foco ou ação.

Nível 3: Comportamento interfere marcadamente com função em todas as esferas; dificuldade extrema de lidar com mudanças; grande aflição/dificuldade de mudar o foco ou ação.

2.1.3 OUTROS ESPECIFICADORES :

- Prejuízo intelectual;
- Prejuízo de linguagem;
- Condição médica ou genética conhecida;
- Outras desordens do neurodesenvolvimento, mental ou comportamental;
- Catatonia.

2.2- LEI DO AUTISMO

LEI Nº 12.764, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2012.

Congresso Nacional decreta a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei define a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e constitui instruções para sua consecução.

§ 1º Para os propósitos desta Lei, é julgada pessoa com transtorno do espectro autista aquela portadora de síndrome clínica definida na forma dos seguintes incisos I ou II:

§ 2º A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa deficiente, para todos os efeitos legais.

Art. 2º São instruções da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista:

I - a intersetorialidade em desenvolver ações e das políticas em atender portador com transtorno do espectro autista;

II - a participação da comunidade em formular políticas públicas referente aos TEA e o controle social da sua implantação, acompanhamento e avaliação;

III - a atenção integral às necessidades do TEA, com objetivo de diagnosticar precocemente, o atendimento multiprofissional e a obtenção de medicamentos e nutrientes;

Art. 3º Os direitos do individuo com transtorno do espectro autista:

I - a dignidade, a integridade física e moral, o livre desenvolvimento da personalidade, a segurança e o lazer;

II - proteger contra qualquer forma de abuso e exploração;

III - o acesso a ações e serviços de saúde, visando à atender integralmente às suas necessidades de saúde, incluindo:

IV - o acesso:

a) à educação e ao ensino profissionalizante;

b) à moradia, principalmente à residência protegida;

c) ao mercado de trabalho;

d) à previdência social e à assistência social.

Art. 4º O portador não será submetido ao tratamento desumano ou degradante, não será privado de sua liberdade ou do convívio familiar nem sofrerá discriminação por motivo da deficiência.

Art. 5º A pessoa TEA não terá o impedimento de participação de planos privados de assistência à saúde em razão de sua condição de pessoa como deficiente, conforme dispõe o art. 14 da Lei nº 9.656, de 3 de junho de 1998.

DECRETO Nº 8.368, DE 2 DE DEZEMBRO DE 2014

Regulamenta a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Art. 84, caput, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012,

DECRETA:

Art. 1º A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada deficiente, para todos os efeitos legais.

2º A atenção à pessoa com o transtorno segurar-se-á como base a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, CIF e a Classificação Internacional de Doenças, CID-10.

Art. 3º É garantida proteção social à pessoa com transtorno do espectro autista em situações de vulnerabilidade ou risco social ou pessoal, nos termos da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.

Art. 4º É dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade assegurar o direito da pessoa com transtorno do espectro autista à educação, em sistema educacional inclusivo, garantida a transversalidade da educação especial desde a educação infantil até a educação superior.

1o O direito de que trata, será mantido na política educacional, sem discriminar e com base de igualar oportunidades, de acordo com as condições da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.

2o Se for confirmada a carência de ajuda às atividades de comunicação, interação social, deslocamento, alimentação e cuidados pessoais, a instituição de ensino a qual o portado frequenta com este transtorno do ou com outra deficiência estiver matriculada oferecerá acompanhante especializado no âmbito escolar, nos termos do parágrafo único do art. 3o da Lei no 12.764, de 2012.

Art. 5o Ao tomar conhecimento da recusa de matrícula, o órgão competente ouvirá o gestor escolar e decidirá pela aplicação da multa de que trata o caput do art. 7º da Lei nº 12.764, de 2012.

1o Comportará ao Ministério da Educação a adotar da multa de que trata o caput, no âmbito dos estabelecimentos de ensino a ele vinculados e das instituições de educação superior privadas, observado o procedimento previsto na Lei no 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

2o O Ministério da Educação dará ciência da instauração do processo administrativo para aplicação da multa ao Ministério Público e ao Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Conade.

3o O preço da multa será orçado por base de matrículas recusadas pelo gestor, as justificativas mostradas e a obstinação.

Art. 6o Qualquer interessado poderá denunciar a recusa da matrícula de estudantes com deficiência ao órgão administrativo competente.

Art. 7o O órgão público federal que tomar conhecimento da recusa de matrícula de pessoas com deficiência em instituições de ensino vinculadas aos sistemas de ensino estadual, distrital ou municipal deverá comunicar a recusa aos órgãos competentes pelos respectivos sistemas de ensino e ao Ministério Público.

Art. 8º A Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, juntamente ao Conade, promoverá campanhas de conscientização sobre os direitos das pessoas com transtorno do espectro autista e suas famílias.

Art. 9º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

2.3 AUTISMO E INCLUSÃO

Percebo que o autismo é como um distúrbio do desenvolvimento e sem cura com severa incapacidade e para os pais e educadores representa um enorme desafio, principalmente pela primeira impressão que dificulta avaliar o grau de comprometimento envolvido e pelo desfalque ilimitado de interpretações e também a evolução alcançada em algumas áreas do desenvolvimento é extremamente lenta, pois o número de enganos é diretamente proporcional ao nível de funcionamento, mais complexa avaliação, requerendo maior a especialização do avaliador.

Sobre a inclusão do autista é complexa, principalmente se considerarmos a forma que a sociedade é organizada, deve atentar para qualidade de barreiras arquitetônicas que impedem o deslocamento do autista no espaço físico na maior parte do Brasil e o mínimo de sinalizações disponíveis para o deficiente visual e pouca importância com que temas assim são tratados, pois os autistas raramente podem ser vistos publicamente e quase nunca em situações que envolvam lazer, e a consequência deste quadro é quase todas as famílias tem o mínimo preparo para receber um membro com autismo ou qualquer deficiência, pois a entrada de um deficiente na família constitui-se em uma situação traumática e desestabilizante, tendendo a mudar radicalmente o curso da vida e a organização desta família, e como o autismo não faz parte de nosso universo, a adaptação a nova realidade é sempre dolorosa e muitas vezes irrealizável.

Para inclusão escolar, pois seu papel não é apenas de ensinar o português e matemática, mas participar decisivamente no estabelecimento dos padrões sociais, e através da escola que a sociedade adquire, fundamenta e modifica conceitos de participação, colaboração e adaptação, mesmo que a família e a igreja sejam importantes, mas o colégio obtém a maior parcela de responsabilidades, tornando a inclusão da pessoa com TEA decisiva tanto ao

curto prazo quanto as gerações futuras, mas infelizmente não anda servindo para inclusão nos ensinos regulares com alunos heterogêneos com alunos com TEA pois a escola publica não tem recurso para esta determinada inclusão, pois o ideal nas escolas de ensino regular tanto publica quanto particular, criando salas de aula especial e incluindo nos horários de lazer, contribuindo para resolver questões importantes e ainda descuidadas como o direito da família tem com o filho em idade escolar atendido próximo ao local onde reside, mas para isso é necessário a parceria das associações e dos familiares.

No caso da inclusão do adulto com TEA, analisando as condições atuais, concluímos que esta situação apresenta um grau muito maior de dificuldade, e talvez tornar se viável, somente de uma política sincera de inclusão da criança na escola, pois o espaço preferencial é o mercado de trabalho, partindo do ponto competitivo é um obstáculo até entre as pessoas sem TEA e somando que se trata de um meio onde as relações sociais são bem mais complexas, é concluída um tema do futuro.

2.4 A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIENCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Vejo que esta questão é muito complicada, pois a maioria dos gestores, administradores e empresários, que eu conheço, não tem o conhecimento sobre a Transtorno do Espectro Autista, sem dizer sobre a conjuntura e política cultural do Brasil, e principalmente a carência de conhecimento e capacidade de trabalho ao sujeito com TEA, de sua forma de recrutamento, seleção e treinamento, da legislação, da reação dos funcionários sem o TEA ou sem nenhuma deficiência, pois o responsável deve saber que o individuo com TEA é capacitado para o trabalho em virtude de um treinamento especializado, respeitando sua limitação, pois partindo deste conceito, facilita ao gestor entender que está capacitado para trabalhar, pois a pessoa com TEA não é incapaz, e através deste novo conceito ressalva as dificuldades dessas pessoas e não suas qualidades profissionais, sendo que é ruim ao currículo, porque antes de contratar pessoas com deficiência o administrador precisa analisar os perfis dos cargos contidos na organização, por fazer parte de seu conhecimento, cada cargo criado na empresa possui um perfil profissional e

outro psicológico, porque o desenho manual descreve suas rotinas de trabalho que o ocupante do cargo irá desempenhar e no próprio manual de organização que indica o cenário organizacional em que deve atuar.

Este conjunto de informações permitirá ao administrador definir qual a melhor área execução, supervisão, coordenação, organização, planejamento e direção, e de níveis como médio, operacional, técnico e profissional e escolaridade como primeiro grau, segundo grau, técnico, graduado e pós-graduado; Tarefas típicas como: Frequência, Esforço físico, Esforço mental – concentração, Responsabilidade, Condições de trabalho. Qualidades necessárias como grau de instrução, Formação profissional, Habilidades e características de personalidade, Conhecimentos necessários, Questões para avaliação de desempenho, Forma de preenchimento como recrutamento e seleção; Plano de carreira como cargos para os quais pode ser promovido, e tempo esperado de permanência no cargo.

Dentro deste esquema, o administrador saberá que pode contar com a força de trabalho do sujeito com TEA em vários cargos da sua empresa, se perguntando como é o processo de recrutamento e seleção, treinamento, avaliação de desempenho, inclusão das pessoas com deficiência com demais funcionários, e também o processo do indivíduo com TEA deve ser igual ao processo de recrutamento dos sujeitos com deficiência, concorrendo às mesmas vagas, pois a pessoa com TEA para estar incluída no mercado de trabalho, é preciso que tenha as mesmas condições de acesso a esse processo.

No processo seletivo não deve ser diferente, pois seria uma atitude discriminatória realizar testes diferenciados os indivíduos, pois o administrador tem uma necessidade de uma força de trabalho que atenda as exigências do perfil psicológico e profissional do cargo a ser preenchido, se atende suas características, não permitindo a sua participação no processo de seleção, pois o administrador não decide que é apto, mesmo que haja ressalvas na seleção, pois o administrador de vê criar vaga para o sujeito com deficiência dentro do perfil, desde que esteja qualificado na função. O treinamento, não deve ser diferenciado, além do treinamento ser igual, as pessoas com TEA devem estar juntos com demais funcionários, pois a inserção no mercado de trabalho do sujeito com TEA deve ser feita de forma normal natural e inclusiva ao meio.

Não são necessárias alterações para espaço físico nas empresas que trabalham pessoas com TEA, porque são apenas para pessoas com deficiência física, como cadeirantes, pois neste caso não se exige mudanças de layout e nem outro requisito como libras para o auditivo, braile para o visual, pois não necessita de adaptações ao ambiente, a dificuldade de adaptação é emocional, dificuldade de percepção e regras de convivência, e no caso dos relacionamentos da pessoa com TEA de alto funcionamento com outros funcionários típicos, pois o administrador muito pouco precisa adaptar ambos em convivência, porque as pessoas com TEA são capacitados a se relacionar e adaptar em seu ritmo de uma forma natural, pois reservar um espaço para a pessoa com TEA além de ser discriminatória e não colabora a sua inclusão e sem deve avaliar o desempenho, para sabes o resultado da sua utilidade na empresa.

Realmente existe uma grande dificuldade das empresas de absorverem a mão-de-obra do individuo com TEA de alto funcionamento é a falta deste de conhecimento desse potencial, e perante as pesquisas sobre os motivos que impedem ou dificultam a contratação de pessoas com TEA.

A disseminação do conhecimento da força de trabalho individuo com TEA, introduz um novo um novo conceito ao administrador como um importante passo na abertura do mercado de trabalho de forma profissional.

É importante que as faculdades de administração incorporem este tema em seus programas, e outros cursos também, como o direito, enfermagem, serviço social, psicologia, arquitetura e engenharia, para que pessoa com TEA deixa de ser conceituado deficiente no mercado de trabalho, e também quatro de outros setores devem rever o seu papel no processo, como o ministério da educação e as secretarias de educação a nível estadual e municipal, instituições de reabilitação ou entidades de formação profissional, administração publica como um todo e as universidades.

Na área da educação é imprescindível que individuo com TEA na idade escolar deva ingressar na rede oficial de ensino em classes normais e não em classes especiais, sendo necessário nas faculdades de pedagogia inserir este programa temas sobre a educação do sujeito com TEA, as instituições de reabilitação ou entidades de formação profissional devem atuar como órgãos suplementares a rede oficial de ensino, num trabalho simultâneo ao processo

de educação normal, apoiando alunos e professores; a administração pública deve garantir igualdade de condições a todos os cidadãos, punindo aqueles que cometem ato discriminatórios contra as pessoas com TEA, mesmo conhecendo força do trabalho, como impedir que concorressem vagas disponibilizadas, e as universidades devem inserir seus currículos escolares o tema “A força de trabalho da pessoa portadora da deficiência”, neste caso o sujeito com TEA, sendo porque o marketing da moda vende seu produto para pessoas “modelo”, e pela associação, os profissionais que atuam direta ou indiretamente com recursos humanos nas empresas no modelo de força de trabalho, sendo necessário rever esses conceitos e o melhor lugar é nas universidades, citando as cadeiras de organização, sistemas e métodos, psicologia, Direito, sociologia, recursos humanos e economia das faculdades de administração, e também outras faculdades importantes para mudar este conceito que são as de engenharia, arquitetura, medicina, serviço social, enfermagem e Direito.

Este conceito da força de trabalho da pessoa com deficiência, neste a pessoa com TEA, os setores sociais devem saber que pessoa improdutivo pesa em termos de impostos, muito mais que sua inserção no mercado de trabalho, pois a pessoa TEA, como qualquer outra pessoa com deficiência, possuem uma força muito importante para a economia do país, por isso é importante utiliza-los.

2.6 ANÁLISE E INFORMAÇÕES

A partir destas reflexões, entendo que, os sujeitos com TEA, em todos os aspectos, são extremamente incompreendidos e marginalizados na sociedade, muitas vezes na família, grupo social e comunitários, e principalmente, quando criança, desde o principio no ensino infantil até a fase adulta, tratados de maneira inadequada, como criança até 5 anos, a consequência disso é a sensação de impotência e rebaixamento da auto estima, desde criança, pelas suas diferenças, num colégio convencional, é uma tarefa trabalhosa aos educadores na fase de alfabetização, visto como um desafio difícilimo, e muitos recusam e acabam o desdenhando e convidando para mudar de instituição, outros tem a sorte de ser trabalhado e evoluir num

colégio regular, mesmo tendo mais dificuldades que os outros, pois a dificuldade cresce na adolescência aonde agrava o transtorno, e quando atinge o ensino médio que fica mais difícil em se conhecer, pois é a época que envolve preparação para os vestibulares, concursos públicos e ensino profissionalizante ou técnico, e outras mudanças e demais interesses.

É a época que as instituições estão menos preparadas para lidar com esses sujeitos com TEA, eles são cobrados como qualquer um, e poucos têm o privilégio de ser visto com peculiaridade, fora de casa, e ser direcionado e incluso, pois a maioria tem dificuldade de acompanhar a idade, ou melhor, se identificar com a idade, e chega à maturidade adulta um pouco ou bem mais tardia que os demais, e geralmente acima dos 30 anos que alguns conseguem se incluir no mercado de trabalho, além da preferência de idade que muitas empresas têm essa filosofia, predileção a quem é mais jovem.

O mais doloroso, são as exceções que conclui o ensino superior, ou curso técnico, sofrem uma dificuldade severa de conseguir emprego na área que estudou, alguns tem sorte de ser indicado por alguém que conhece, mas a grande maioria é excluído e banido, no máximo um emprego operacional, qualquer crise financeira é o primeiro a ser demitido, independentemente de ser PCD ou não, e outras vezes são encostados, ficando em casa e recebendo. Um exemplo são as profissões que envolvem interação social, como de vendas, ensino, jurídico, saúde, comunicação, religioso, atendimento ao público, artes dramáticas e demais outros, não existe a incapacidade de exercer, mas lida com público de todas as classes, tem o grande gargalo de lidar com o preconceituoso, como um vendedor que conhece o produto, sabe convencer de uma forma racional e sensacionalista o cliente e negociar, muitas vezes é agredido e desacatado pelo cliente preconceituoso pela sua apresentação pessoal, também desacatos e muitas vezes agressões verbais e físicas, e acabam sendo julgados incompetentes para determinadas profissões, tem as portas fechadas no mercado e fica restrito em escolher trabalho, mas em compensação, qualquer profissão exige a interação, umas mais e outras menos, mas de certa forma a dificuldade é a mesma, pois a maior dificuldade é na concentração, coordenação motora e a comunicação não verbal e indireta, que as vezes talvez dificulte o relacionamento, mas cada pessoa com TEA tem uma determinada dificuldade mais aguda que outro, uns mais na

parte motora, outros na socialização, outros na comunicação outros sofrem transtornos de hiperatividade e déficit de atenção, outros transtorno social, o problema que não são nivelados e acabam sendo incompreendidos e anulados no mercado de trabalho e na sociedade de um modo geral.

Muitos visam concurso público como a única alternativa de trabalho, embora exista mais meritocracia, ainda é incerto, porque tem pessoas que não passam na etapa probatória e acabam sofrendo exoneração. Alguns têm a sorte de serem ensinados por alguém que saiba ensinar, alguma habilidade ou conhecimento, inclusive trabalhos manuais ou intelectuais e acabam abrindo uma empresa individual e trabalhando como autônomo.

Como existe o despreparo que a sociedade tem, acabam havendo desperdícios de mão de obra no mercado de trabalho, pois aquela mão de obra que está sendo buscada pode ser surpreendida na pele daquele que seu perfil jamais encontra, e por ser incompreendido e rejeitado pela sua diferença, tem poucas perspectivas de sonhos, acabam se tornando ambulantes, parando em instituições e até sanatórios dependendo de seu estar.

2.7 RETOQUES FINAIS

Com a LEI Nº 12.764, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2012. , realmente existem muitos equívocos das autoridades, aprovar a lei de uma patologia de pouco conhecimento e informação, um laudo não muito divulgado e classificado muitos graus do transtorno apenas num laudo só, sem nivelar a deficiência e a capacidade de cada individuo, e muitos com capacidades de funções melhores, e são classificados como deficientes intelectuais de baixo nível e com atraso mental, sendo incapaz de raciocinar e produzir conseguem no máximo um trabalho operacional mais primário possível e de menos importância.

O ideal que os sujeitos com TEA, caso almeja seu primeiro emprego, além de levar seu currículo, levar o laudo com o CID, com a autorização médica e o nome e CRM do profissional, e de preferência levar os certificados do nível de escolaridade, qualificação de cursos profissionalizantes ou extracurriculares, e até mesmo o histórico escolar, pois será uma prova de sua conduta e o desempenho como aluno, uma maneira de nivelar seu potencial, e

um relatório sobre o transtorno, para aqueles que não conhecem, apontando os sintomas, mas os gestores da empresa devem entender que o indivíduo não se baseia apenas do transtorno, pois se baseasse apenas no transtorno, não chegaria aonde chegou ao ponto de mandar currículo, com a iniciativa de querer trabalhar, pois não é tão privado assim e que tem o potencial e que certificado é prova de referencia que tem qualificação para aquela função.

Existem casos, que é exceção no Brasil, escolas para crianças superdotadas, mas nos casos das maiores capitais, que desde criança é trabalhada, descobre suas habilidades, logo precocemente são encaminhadas e direcionadas no ramo referente ao seu talento com chances maiores de se incluir no mercado de trabalho e a sua credibilidade preservada, mas infelizmente se desproveram de perspectivas de trabalhos e realização de objetivos e sonhos.

Na verdade, o indivíduo com espectro autista, desenvolve de um modo diferente, por serem metódicos e repetitivos, antes decora o ritual do processamento ou da produção, serviço, o desenvolvimento da execução do trabalho, dentro da sua função e obrigações, e em seguida começa a entender e associar o que está fazendo, e a importância e da diferença do seu serviço, e entender que a melhor maneira que eles executam é assim, porque desse jeito é a melhor maneira que eles executam um trabalho impecável, e o segundo passo é explicando outros serviços, coligados o que faz, sem pressionar que eles entendam e muitos menos perfeição, pois com o tempo entenderá, porém quase todos os serviços não são rotineiros, e sujeitos com TEA são resistentes a mudança, e se devem explicar aos poucos e respeitando seu ritmo de adaptação.

Outra maneira de incluir a pessoa TEA é aproveitar o que ele tem de melhor, pois no começo ele demonstra certa habilidade e facilidade em alguma execução, um exemplo na parte da engenharia, aquele que tem muita facilidade de cálculos, facilita o trabalho reduzindo o tempo e não contendo tantos erros e deixando a produção ou serviço mais impecável gerando lucratividade e melhoria e com o tempo, aprendendo e exercendo outras coisas que tem menos dificuldades até atingir o nível máximo de evolução, igualando aos colegas ou até melhor, e sim os melhores profissionais.

Estudos sobre Educação Especial que culminam um novo princípio, o de normalização que se opunha as alternativas e modalidades de atendimento de tendência segregativa e centralizadora, e refletindo na organização de serviços e metodologia de ensino, e também como princípio resultando uma normalização que faz parte do vocabulário da Educação Especial que é a inclusão, pois a normalização é objetivo e inclusão é processo, um fenômeno que coloca e mantém pessoas excepcionais em classes regulares, sendo uma parte de atendimento que atinge todos os aspectos do processo educacional, e com o breve relato histórico, destaca se o conhecimento da religião, medicina, psicologia, sociologia, educação, entre outros, e em cada um em seu devido tempo influenciou nas atitudes relacionadas aos indivíduos com deficiência, como reflexos nas reações sociais de uma época ou de determinada cultura, e com isso cada um contribuíram para mudanças, para transformações conceituais. Enfim, inclusão como estar junto, transformar as possibilidades de acesso, não apenas espaço físico, mas no mundo de satisfação e realização pessoal e social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Afinal, este artigo na verdade é um projeto de incluir a pessoa com TEA de alto funcionamento no mercado de trabalho, socialmente de uma forma geral, nesta fase instantânea, até o fim desta década e início dos anos 20, pois este projeto pode ajudar as escolas a trabalhar com outras crianças, mas a princípio é ajudar estes sujeitos com TEA que tem escolaridade a ser encaminhado para uma determinada função, relativo sua habilidade, sendo útil e produtivo para determinada empresa, porque nunca é tarde reatar estes jovens adultos com este diagnóstico, reduzindo e de preferência erradicando sua marginalidade na sociedade.

Importante que o conteúdo apresenta ferramentas que contribui alternativas, resultados, e vantagens de incluir a pessoa com TEA de alto Q.I., mostrando as vantagens racionais e emotivas, na questão de erradicar a marginalidade na sociedade, e de sua determinada habilidade, um fator útil para determinada área e em consequência é a lucratividade para a empresa.

O conteúdo também apresentou de fazer todas as citações conforme

indicado e técnica sobre o transtorno, mas seu objetivo era mostrar que cada indivíduo tem suas particularidades peculiares, e o nivelamento é a base ideal, constando também grandes nomes conhecidos, que sofrem ou sofreram com este diagnóstico, e que se destacaram pelos seus talentos e habilidades, e principalmente pelo seu diferencial que pesou para se tornar uma unanimidade.

A recomendação é que qualquer empresa pense com carinho a respeito da necessidade que uma pessoa com TEA que tenha alto rendimento, na fase adulta que almeja se incluir socialmente, inclusive no mercado de trabalho, pois a pessoa sem trabalho não tem honra, e também a necessidade que as empresas sofrem de recrutar mão de obra satisfatória e habilidosa, e muitas vezes são estes sujeitos com TEA, porque além de ser mão de obra surpreendente, são pessoas radicalmente honestas, que não mentem, e que as vezes é útil em cargo de confiança.

REFERÊNCIAS

MANTOAN, Maria Teresa Egler. **A integração de pessoas com deficiência**. Edição. São Paulo, SP: Memnon, 1997.

Origem:Wikipédia,enciclopédialivre.https://pt.wikipedia.org/wiki/S%C3%ADndrome_de_Aasperger. Acesso em: 14 de abril de 2016.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 14 de abril de 2016.

<https://www.deficienteciente.com.br/autistas-famosos-e-surpreendentes.html>.

Acesso em: 14 de abril de 2016.